

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
Gerard MANDVILLE
25, rue de Chevreuse
91400 ORSAY

N° 275
NOVEMBRE
DECEMBRE
1989 -



*Bonne Année
1990*

SOMMAIRE

PAGE 2	LES COTISATIONS 1990.
PAGES 3 à 6	RESULTATS DES ELECTIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES.
PAGES 7 à 17	DANS LES INSTANCES DU SNTRS-CGT : LA COMMISSION EXECUTIVE DU 24/11/89.
PAGES 18 à 28	GROUPE DE TRAVAIL I.T.A./CHERCHEURS. B.R.S. LIEU D'ECHANGES... TRIBUNE LIBRE DANS LE CADRE DE NOTRE REFLEXION SUR LE SYNDICALISME INTERCATEGORIEL.
PAGES 29-30	AGIR POUR NOS REVENDICATIONS : VALIDATION DES ANNEES DE NON TITULAIRE - COMPTE RENDU DE LA REUNION A MATIGNON LE 30/11/89. RETRAITE : ASSEZ DE PAROLE, DES ACTES ! Une pétition à faire signer...
PAGES 31-32	A PROPOS DE LA REDUCTION D'IMPOT DES COTISATIONS SYNDICALES. ATTESTATION DE VERSEMENT DE COTISATIONS.

ELECTIONS AUX C.A.P. :

LA CAMPAGNE N'EST PAS TERMINEE...

C.A.P. des A.J.A.

FAITES VOTER LES A.J.A. POUR LA LISTE DU SNTRS-CGT.

**VOTEZ, FAITES VOTER JUSQU'AU 18 JANVIER
DEPOUILLEMENT PREVU POUR LE 19 JANVIER.**

C.A.P. : résultats

LA COMMISSION EXECUTIVE
DE JANVIER FERA UNE ANALYSE
APPROFONDIE DE L'ENSEMBLE
DES RESULTATS.

Les cotisations 1990

● — LE MEME TAUX QU'EN 1989

Les cotisations des actifs sont au même taux que l'année dernière (0,94 % du net pour les fonctionnaires et 0,80 % du brut pour les contractuels, les unes et les autres primes comprises) et calculées sur la base de la grille de salaires du 1er septembre 89.

Les cotisations des Retraités correspondent à 0,94% de la pension mensuelle nette, ce, comme en 1989.

La prime de croissance n'a pas été intégrée dans le calcul de la cotisation.

Pour les actifs UGICT et non UGICT le FNI a été fixé par la CGT à 43,00 F (22,50 pour les temps partiels)

Pour les retraités, le FNI a été fixé à 29,20 F.

Le FNI est la part qui revient à la Confédération sur le 1er timbre versé dans l'année par l'adhérent. Le paiement du FNI remplace le paiement de la carte.

● — DES COTISATIONS ARRONDIES

Dans un souci de simplification, les cotisations 1990 ont été arrondies au franc le plus proche.

● — P.A.C. : LA MISE A JOUR 1990 REVIENT AUX TRESORIERES DE SECTIONS

Notre Commission Exécutive de septembre 89 a décidé de généraliser la mise à jour, par les Trésoriers de section des cotisations prélevées automatiquement.

Les réajustements de cotisations liés à l'application de la grille 1990, comme aux changements d'indices, seront donc désormais de leur responsabilité.

● — LES COTISATIONS 89 SONT DEDUCTIBLES DES IMPOTS MAIS ...

Les cotisations 1989 peuvent être déduites, sous certaines conditions, du revenu imposable.

La CGT est très réservée cependant quant à la procédure retenue par le gouvernement, ce qui est très clairement expliqué dans l'article de la Vie Ouvrière que nous reproduisons en page 30.

Un justificatif de versement des cotisations 89 peut être demandé au Trésorier de section qui sera le seul habilité à le délivrer pour notre syndicat.

● — 1990, ANNEE DE NOTRE 20ème CONGRES

1990 est l'année du 20ème Congrès de notre syndicat. Nous devons y penser : les moyens financiers sont une partie importante de sa préparation et, traditionnellement, la représentativité des sections pour le Congrès est établie sur la base des cotisations réglées l'année précédente.

● — RENFORCER LES MOYENS DU S N T R S C G T

Faire adhérer les collègues de travail, payer régulièrement ses cotisations, c'est permettre de développer les moyens pour faire circuler les informations, brasser les idées, faire connaître nos propositions, impulser l'action pour la satisfaction de nos revendications.

L'attitude du Gouvernement face aux luttes traduit bien sa détermination de ne pas remettre en cause l'austérité en vigueur pour les salariés depuis 1983.

Dans notre secteur, le relevé de conclusions ministériel, signé par la SGEN-CFDT, le SNIRS-CGC, le SNCS-FEN, le SNPTES-FEN et la FEN, ainsi que les moyens employés pour en assurer une diffusion massive et séduisante, donnent une idée des efforts que nous devons déployer en contre-partie.

FAIRE ADHERER LES COLLEGUES DE TRAVAIL, PAYER REGULIEREMENT SES COTISATIONS : UN ACTE VOLONTAIRE POUR UNE ACTION COLLECTIVE INDEPENDANTE PLUS EFFICACE.

Elections des Commissions Administratives Paritaires du C N R S : 12 DECEMBRE 1 9 8 9

Ingénieurs Techniciens Administratifs - CAP 1989 -

	N° CAP	CORPS	INSCRITS	VOTANTS	%	BL. / NULS	%	EXPRIMES	--> SNTRS-CGT	%	1	SGEN-CFDT	%	1	SNIRS-CGC	%	1	SNPREES-FO	%	1	SNPTES-FEN	%	1
									-->		1			1			1			1			1
	3	I R	1876	1164	62,05%	24	2,06%	1140	--> 231	20,26%	1	405	35,53%	1	347	30,44%	1	135	11,84%	1	22	1,93%	1
	4	I E	3449	2084	60,42%	37	1,78%	2047	--> 547	26,72%	1	793	38,74%	1	396	18,86%	1	230	11,24%	1	91	4,45%	1
	5	A I	1335	823	61,65%	22	2,67%	801	--> 257	32,08%	1	290	36,20%	1	127	15,86%	1	75	9,36%	1	52	6,49%	1
	6	T	3024	1738	57,47%	43	2,47%	1695	--> 572	33,75%	1	542	31,98%	1	221	13,04%	1	222	13,10%	1	138	8,14%	1
	7	A J T	1074	507	47,21%	14	2,76%	493	--> 179	36,31%	1	112	22,72%	1	62	12,58%	1	100	20,28%	1	40	8,11%	1
	8	A G T	404	166	41,09%	12	7,23%	154	--> 56	36,36%	1	41	26,62%	1	24	15,58%	1	33	21,43%	1		0,00%	1
	9	C A R	9	6	66,67%	1	16,67%	5	-->	0,00%	1	5	100,00%	1		0,00%	1		0,00%	1		0,00%	1
	10	A A R	203	132	65,02%	4	3,03%	128	--> 33	25,78%	1	58	45,31%	1	37	28,91%	1		0,00%	1		0,00%	1
	11	S A R	1184	629	53,13%	13	2,07%	616	--> 200	32,47%	1	206	33,44%	1	91	14,77%	1	90	14,61%	1	29	4,71%	1
	12	A J A	VOTE DE DEC 89 A JANV 90				0,00%	0	-->	0,00%	1		0,00%	1		0,00%	1		0,00%	1		0,00%	1
	13	A G A	AUCUN CANDIDAT=>TIRAGE AU SORT				0,00%	0	-->	0,00%	1		0,00%	1		0,00%	1		0,00%	1		0,00%	1
	TOTAL		12558	7249	57,72%	170	2,35%	7079	--> 2075	29,31%	1	2452	34,64%	1	1295	18,29%	1	885	12,50%	1	372	5,25%	1

Chercheurs - CAP 1989 -

N° CAP	CORPS	INSCRITS	VOTANTS	%	BL. / NULS	%	EXPRIMES	--> SNCS-FEN	%	1	SGEN-CFDT	%	1	SNIRS-CGC	%	1	SNPREES-FO	%	1	USCA-CGT	%	1
1	D R	3549	1978	55,73%	51	2,58%	1927	--> 857	44,47%	1	473	24,55%	1	434	22,52%	1	115	5,97%	1	48	2,49%	1
2	C R	7121	3457	48,55%	72	2,08%	3385	--> 1521	44,93%	1	989	29,22%	1	445	13,15%	1	228	6,74%	1	202	5,97%	1
TOTAL		10670	5435	50,94%	123	2,26%	5312	--> 2378	44,77%	1	1462	27,52%	1	879	16,55%	1	343	6,46%	1	250	4,71%	1

Ingénieurs Techniciens Administratifs -EVOLUTION DES RESULTATS 89 PAR RAPPORT A CEUX DE 86-

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	N° CORPS	INSCRIT	VOTANTS	%	BL /NULS	%	EXPRIMES	-->	SNTRS CGT	%	1	SGEN CFDT	%	1	SNIRS CGC	%	1	SNPREES FO	%	1	SNPIES FEN	%	1
1	ICAP							-->	VOIX		1	VOIX		1	VOIX		1	VOIX		1	VOIX		1
1	3 I R	+ 164	+ 127	+ 1,5%	+5	+ 0,2%	+122	-->	+ 42	+1,7%	1	+ 46	+0,3%	1	+ 26	-1,1%	1	+ 6	-0,8%	1	+ 2	0,0%	1
1	4 I E	+ 129	+ 149	+ 2,2%	-21	-1,2%	+170	-->	+ 80	+1,8%	1	+ 70	+0,2%	1	-10	-2,2%	1	+ 16	-0,2%	1	+ 14	+0,3%	1
1	5 A I	+ 130	+ 51	-2,4%	+7	+ 0,7%	+44	-->	+ 14	0,0%	1	-19	-4,6%	1	+ 3	-0,5%	1	-6	-1,3%	1	+ 52	+6,5%	1
1	6 T	+ 149	+ 165	+ 2,8%	-12	-1,0%	+177	-->	+ 38	-1,4%	1	+ 80	+1,5%	1	+ 2	-1,4%	1	+ 25	+0,1%	1	+ 32	+1,2%	1
1	7 A J T	-92	-6	+ 3,2%	+3	+ 0,6%	-9	-->	0	+0,7%	1	-18	-3,2%	1	+ 14	+3,0%	1	-2	0,0%	1	-3	-0,5%	1
1	8 A G T	-84	-21	+ 2,8%	+3	+ 2,4%	-24	-->	-53	-24,9%	1	+ 41	+26,6%	1	-45	-23,2%	1	+ 33	+21,4%	1	0	0,0%	1
1	9 C A R	+ 9	+ 6	+66,7%	+1	+16,7%	+5	-->	0	0,0%	1	+ 5	+100,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1
1	10 A A R	+ 57	+ 50	+ 8,9%	+2	+ 0,6%	+48	-->	+ 16	+4,5%	1	+ 30	+10,3%	1	+ 2	-14,8%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1
1	11 S A R	+ 48	+ 25	0,0%	-3	-0,6%	+28	-->	+ 19	+1,7%	1	+ 9	-0,1%	1	-14	-3,1%	1	+ 6	+0,3%	1	+ 8	+1,1%	1
1	12 A J A		0	0,0%	0	0,0%	0	-->	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1
1	13 A G A		0	0,0%	0	0,0%	0	-->	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1
	CUMULS	+ 509	+ 546	+ 2,1%	-15	-0,4%	+ 561	-->	+ 156	-0,1%	1	+ 244	+0,8%	1	-22	-1,9%	1	+ 78	+0,1%	1	+105	+1,2%	1

Chercheurs -EVOLUTION DES RESULTATS 89 PAR RAPPORT A CEUX DE 86 -

		-->										1										1										1										1									
N° CORPS		INSCRIT	VOTANTS	%	BL/NULS	%	EXPRIMES-->		SNCS FEN		1	SGEN CFDT		1	SNIRS CGC		1	SNPREES FO		1	USCA CGT		1																												
							-->		VOIX	%	1	VOIX		%	1	VOIX		%	1	VOIX		%	1	VOIX		%	1																								
1	1 D R	+ 853	+ 319	-5,8%	+9	+ 0,0%	+310	-->	+ 163	+1,6%	1	+ 117	+2,5%	1	+ 20	-3,1%	1	-19	-2,3%	1	+ 29	+1,3%	1																												
1	2 C R	+ 788	-33	-6,6%	-31	-0,9%	-2	-->	-58	-1,7%	1	-98	-2,9%	1	-151	-4,5%	1	+228	+6,7%	1	+ 77	+2,3%	1																												
CUMULS		+1641	+ 286	-6,1%	-22	-0,6%	+ 308	-->	+ 105	-0,7%	1	+ 19	-1,3%	1	-131	-3,6%	1	+209	+3,8%	1	+106	+1,8%	1																												

CAP: les élus.

Le SNTRS-CGT
a 11 élus titulaires
et 17 élus suppléants
(hors CAP des AJT),
en 1986
il en avait eu
(pour les mêmes
CAP) :
titulaires
suppléants.

Syndicats C.A.P.	Sntns-CGT.	Sgen CFDT	Snirs CGC.	F.O.	Snptes FEN		
I.R. (1)	1 titulaire: M. SCADELLARI 1 suppléant: J.P. FONDERE	2 tit. 2 suppl.	1 tit. 1 suppl.	/	/		
I.E.	1 titulaire: J. LAFFORGUE 1 suppléant: J. SAINTON	2 tit. 2 suppl.	1 tit. 1 suppl.	/	/		
A.I.	2 titulaires: R. MEENS B. LERICHE 2 suppléants: A. SENDAT B. LACAISSE	2 tit. 2 suppl.	/	/	/		
T.	2 titulaires: A. ALLEGRET R. SCHWARTZMANN 2 suppléants: A. BONNET R. SCHONT	2 tit. 2 suppl.	1 tit. 1 suppl.	1 tit. 1 suppl.	/		
A.J.T.	1 titulaire: G. GATTE 1 suppléant: M. FRIEY	1 tit. 1 suppl.	/	1 tit. 1 suppl.	/		
A.G.T. (3)	1 titulaire: S. HENSGEN 1 suppléant: T. REY	1 tit. 1 suppl.	/	/	/		
C.A.R.	/	1 tit. 1 suppl.	/	/	/		
A.A.R.	1 titulaire: F. JEAN 1 suppléant: F. BESCOND	2 tit. 2 suppl.	1 tit. 1 suppl.	/	/		
S.A.R.	2 titulaires: M.R. CHOISY J. LOUSTAU 2 suppléants: J. BLERIOT A. TURLET	2 tit. 2 suppl.	1 tit. 1 suppl.	1 tit. 1 suppl.	/		
D.R.	/	2 tit. 2 suppl.	1 tit. 1 suppl.	/	/	SNCS FEN	USCA
C.R.	/	1 tit. 1 suppl.	/	/	/	3 tit. 3 suppl.	/

(1) pour le grade d'IR hors classe les représentants des personnels ont été tirés au sort (pas de candidats des syndicats).

(2) En AJT 1 le 2ème représentant a été tiré au sort.

(3) pour le grade A.G.T. 1 les représentants des personnels ont été tirés au sort (pas de candidats des syndicats).

I T A - REPARTITION DES ELUS TITULAIRES EN 86 ET 89 -

N° CAP	CORPS	SNTRS-CGT		SGEN-CFDT		SNIRS-CGC		SNPREES-FO		SNPTES-FEN	
		86	89	86	89	86	89	86	89	86	89
3	I R	1	1	2	2	2	1	1			
4	I E	1	1	1	2		1				
5	A I	1	2	2	2	1					
6	T	2	2	2	1		1	1			
7	A J T	1	1	1	1						
8	A G T	1	1		1	1					
9	C A R				1						
10	A A R		1	1	2	2	1				
11	S A R	1	2	2	2	1	1	1			
12	A J A(1)	1		1							
13	A G A(2)	2									

TOTAL 11 11 12 14 7 5 1 3 0 0

(1) Les AJA votent de décembre 89 à début janvier 90.

(2) Aucun syndicat ne présentait de liste dans ce corps. Les représentants des personnels, dans ce cas, sont tirés au sort parmi les électeurs du grade.

CHERCHEURS - REPARTITION DES ELUS TITULAIRES EN 86 ET 89 -

N° CAP	CORPS	SNCS-FEN		SGEN-CFDT		SNIRS-CGC		SNPREES-FO		USCA-CGT	
		86	89	86	89	86	89	86	89	86	89
1	D R	3	3	1	2	2	1				
2	C R	2	3	1	1	1					

TOTAL 5 6 2 3 3 1 0 0 0 0

DANS LES INSTANCES DU SNTRS-CGT...

LES DECISIONS DE LA COMMISSION EXECUTIVE DU 24/11/89

Toutes ces décisions ainsi que le rapport ont été approuvés à l'unanimité.

La COMMISSION EXECUTIVE :

- appelle les sections du syndicat à organiser une large consultation des adhérents et des personnels sous les formes qu'elles jugeront les meilleures sur les questions liées à : QUALIFICATION, EVALUATION, RECLASSEMENT. La C.E. fera le point sur cette consultation en janvier.
- décide d'une expression du syndicat sur ces questions qui rappelle les conditions indispensables pour que l'évaluation réponde aux aspirations des personnels.
- décide de l'organisation, début 1990, d'une Journée d'Etudes sur : Qualification, Classification, Evaluation, Statut.
- appelle à diffuser largement le compte rendu de la réunion à Matignon concernant la validation des années de non titulaire et à faire faire s'exprimer les personnels massivement pour obtenir l'ouverture de négociations. (Cf. pétition jointe).
- donne mandat au B.N. pour que, rapidement, les adhérents, et plus largement, les personnels soient informés de la situation au CAES. Elle appelle les sections du syndicat à en débattre.
- propose qu'un bilan soit fait de l'état du CAES. Ce bilan devra être fait avec les élus locaux et nationaux au CAES et les militants des sections du syndicat.

Le point sera fait sur tout cela à la CE de février qui aura ainsi tous les éléments pour prendre une position.

- décide de maintenir la cotisation au SNTRS-CGT à 0,94% du traitement net plus prime et appelle les sections à veiller à une meilleure rentrée des cotisations manuelles.

Elle appelle aussi les sections à faire un effort d'alignement des cotisations sur 0,94% là où elle ne sont pas encore à ce niveau.

RAPPORT DE LA COMMISSION EXECUTIVE du 24 novembre 89

PRESENTE PAR JEAN OMNES

La dernière période est fortement marquée par les grèves autour de questions essentielles : le pouvoir d'achat et les qualifications. Tout le monde a bien sûr à l'esprit le conflit des Finances ou celui de Peugeot et, en ce moment, celui des ATOS dans les universités et les rectorats. Les raisons de ces conflits sont à chaque fois les mêmes. La situation des personnels du CNRS et de l'INSERM n'est pas différente de celle des personnels en lutte dans les universités par exemple.

Nous devons créer les conditions pour que les personnels CNRS s'engagent eux aussi dans la lutte au côté des ATOS.

Nous avons sollicité l'UNSES-CGT pour faire ensemble une déclaration d'appel à l'action (cet appel a déjà été publié dans le SNTRS INFO N°26 du 29 novembre 89).

Face au mécontentement qui s'exprime le gouvernement ne se contente pas de dire non aux travailleurs, il élabore des projets et veut créer les conditions pour que ceux-ci passent.

Ces projets et propositions ont tous un point commun : individualiser, mettre en cause la garantie collective que représentent les statuts. Cela passe par l'institution de primes, de carrières différenciées, de façon à diviser les travailleurs, mais aussi à préparer une réforme de fond de la Fonction Publique et l'intégration européenne. Un exemple est significatif de ce que prépare le gouvernement : les discussions sur la catégorie B. On retrouve d'ailleurs là, les méthodes mises en oeuvre dans les discussions au MRT :

- le gouvernement fait des propositions et il ne discute que de ses propositions,
- il n'y a pas de négociations.

Curieusement d'ailleurs, la direction de la FEN et la FGAF jouent le rôle de faire-valoir du gouvernement dans ces discussions (rôle dévolu au SGEN-CFDT au niveau du MRT).

Cependant, la grève des agents des impôts et les diverses actions menées, notamment par les personnels de l'Education Nationale, conduisent certains syndicats aujourd'hui à hésiter sur la conduite à tenir. Mais des pressions s'exercent pour les amener à signer.

J'en viens au projet gouvernemental lui-même : le pouvoir s'appuie sur les problèmes réels posés par la catégorie B :

- recrutement au même niveau des BAC et BAC+2, voire BAC+3,
- la diversification des professions,
- blocages de carrières,
- problème des infirmières,
- prise en compte nécessaire des qualifications.

Mais la réponse qui y est apportée dans le projet ne veut pas résoudre sur le fond les problèmes posés, de plus, surtout, il est extrêmement dangereux.

LE PROJET DU GOUVERNEMENT POUR LA CATEGORIE B

La proposition gouvernementale vise en fait à créer des échelles de technicité qui déborderaient les grilles indiciaires des grades actuels et seraient parallèles à celles-ci. Mais aucune indication n'est donnée sur les bornages indiciaires (on parle de 8 à 16 points de plus). Il s'agit, en fait, de rajouter un ou plusieurs niveaux supplémentaires de classement dans un corps qui a déjà 3 grades. Cela concerne chez nous les techniciens et les Secrétaires Administratifs de la Recherche.

DANS LES INSTANCES DU S.N.T.R.S.

Accèderaient à cette échelle de technicité :

- un corps entier ou une partie de celui-ci (par exemple les infirmières),
- certains agents après stage et formation dans une école administrative,
- les agents à qui l'administration délivrera un "brevet de technicité",
- les agents détenant un titre ou certificat (formation professionnelle).

--> Tous les agents n'y seraient pas classés automatiquement, les échelles étant contingentées (le nombre de "brevets de technicité" aussi). Le choix serait laissé à l'administration. Je dis les échelle(s), car l'administration évoque la possibilité de 2 échelles de technicité dans le corps.

--> LES DANGERS

- Cette proposition évacue totalement la notion de niveaux de qualifications et constitue un refus de reconnaître réellement les qualifications.
- Selon les métiers ou spécialités, des agents, pour un même niveau de qualification, seraient classés dans des grilles indiciaires différentes. Cela rappelle la proposition du MRT contenue dans le "relevé de conclusions" : mise en place d'un recrutement par métiers et spécialités. C'était l'une des raisons qui nous ont conduits à ne pas signer le relevé de conclusions au M.R.T.
- Enfin, et peut-être surtout, cela conduit à modifier le statut de la Fonction Publique sur un point fondamental ; dans son article 20, il dit en effet que : "le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé".

Ce texte garantit à un agent le maintien de son traitement en cas de changement de situation. La référence est le grade et l'échelon.

Pour introduire la notion d'échelles de technicité, en fait pour individualiser les traitements, il faut, pour le gouvernement, mettre en cause cette garantie essentielle du statut.

Il y a là un défi lancé par le gouvernement aux organisations syndicales et aux personnels. Il ne suffit pas seulement, pour le relever, de rejeter purement et simplement les propositions du gouvernement. Il faut dans le même temps proposer autre chose, une autre cohérence.

La CGT avance, par la voix de l'UGFF, des propositions :

- pour la catégorie B, elle propose 2 niveaux B1-B2, B1 correspondant au niveau BAC, B2 correspondant au BAC+2 ; le B2 étant indiciairement à cheval sur B1 et A.

En gros, on peut dire que c'est l'équivalent du corps des Assistants Ingénieurs classés en B.

Cela peut se discuter. Rappelons que nous n'avons pas demandé en 83 le classement en A. Nous avons considéré à l'époque (c'est toujours vrai) que le corps d'Assistants Ingénieurs était une bonne revalorisation pour le niveau Technicien Supérieur (qui reste insuffisante).

Son classement en catégorie A ne nous posait pas problème car, dans les EPST, les recrutements se font dans tous les niveaux de la catégorie A.

Rappelons que dans la Fonction Publique, ce n'est pas le cas : on recrute dans le corps le plus bas de la catégorie. Ce qui conduit l'UGFF à dire faussement que le corps d'A.I. abaissait le niveau d'entrée dans la catégorie A.

Mais il ne suffit pas, là non plus, d'avancer ce type de proposition (B1-B2) sans la situer dans le cadre d'une grille cohérente.

NIVEAUX DE QUALIFICATION ET DE CLASSIFICATION

La question du lien qualification-classification-salaire doit être abordée. Une autre question mérite d'être débattue : l'organisation de la grille sur la base de catégorie ABCD doit-elle être maintenue ? Doit-elle être remplacée par autre chose ?

Nous disons oui et pensons à un statut de corps basés sur les grands niveaux de qualification.

Aujourd'hui la question de la qualification et de sa reconnaissance est au centre des luttes. Mais, là aussi, il faut aller au delà de l'exposé de cette revendication juste et d'un simple slogan. Le grand manque dans les propositions exprimées par l'UGFF aujourd'hui est là : on ne définit pas ce qu'est un niveau de qualification, ni ce qui permet de reconnaître les

qualifications individuelles et leur classement dans une grille. Nous avons proposé au Congrès de Bourges qu'un débat ait lieu sur cette question essentielle. Nous nous sommes vu opposer un refus par la direction de l'UGFF. Nous ne pouvons que le regretter. La CGT, dans la Fonction Publique a ainsi pris un retard important dans sa réflexion sur ce thème qui est aujourd'hui au centre de tous les conflits sociaux.

Il est utile ici de rappeler les principes que nous avons élaborés il y a déjà plusieurs années et qui restent fondamentalement bons.

QU'EST-CE QUE LA QUALIFICATION ?

Elle est, disons nous, un ensemble de connaissances, de savoirs et de savoir-faire, de capacités d'analyse et de synthèse, d'initiatives et de responsabilités : toute qualité de l'individu, mise en oeuvre dans son activité de travail. C'est aussi ce que dit l'UGICT.

Elle ne peut donc pas se définir comme quelque chose de figé une fois pour toute par un diplôme. Nous disons que cette qualification évolue, qu'elle est aussi le reflet des rapports sociaux dans le travail. C'est pour cela que nous disons que les personnels doivent pouvoir intervenir sur l'organisation du travail afin qu'elle soit conçue de manière à ce que chacun puisse utiliser tout son potentiel de qualification et le développer. Cela suppose une maîtrise collective de l'organisation des outils et des procès de travail, impliquant un développement de la démocratie.

On ne peut donc accepter la position du congrès de l'UGFF qui nie, par exemple, la nécessité de prendre en compte, outre le diplôme, la qualification exercée à l'extérieur de la Fonction Publique lors du recrutement.

Quel sort réserve-t-on, dans ce cas à tous ceux qui ne sont pas sortis indemnes du système scolaire et ceux passés par l'apprentissage ? Resteront-ils pour la Fonction Publique des laissés pour compte ?

DEFINIR LES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Pour cela, les diplômes nationaux restent une référence importante, essentielle.

De ce point de vue, la structuration de la grille des EPST a été un pas important. Nous pouvons dire que notre statut des EPST est un statut de corps correspondant chacun à 1 niveau de qualification.

Il n'est pas parfait, loin s'en faut. La multiplication des grades dans les corps et le bas niveau des salaires sont de ce point de vue les défauts majeurs de ce statut.

Nous proposons, quant à nous, une grille en 8 niveaux de classification, où l'on retrouve tous les grands niveaux de formation actuels quel que soit le métier. Les conditions de passage de l'un à l'autre de ces niveaux doivent être repensées et améliorées. Le mode de recrutement aussi (je reviendrai sur cette question tout à l'heure à propos des catégories C).

Il faut ensuite définir les critères qui permettent de situer le niveau de qualification des individus. Ces critères doivent être communs à tous les métiers pour chaque niveau.

Rappelons les critères du "suivi de carrière" : Connaissance initiale - Technicité - Polyvalence - Directives et préparation du travail - Autonomie et initiatives dans la réalisation de travail - Responsabilité hiérarchique.

Ces critères peuvent être améliorés mais la démarche de fond doit être maintenue. C'est essentiel pour éviter toute dérive vers la logique des filières de métiers. C'est sur cette base que les Fiches d'Emploi Type ont été élaborées et doivent, si nécessaire, évoluer.

QUELLE EVALUATION DES ITA ? POUR QUOI FAIRE ?

L'évaluation individuelle

--> Elle doit avoir pour but de situer le niveau d'exercice de la qualification d'un agent et se traduire par une reconnaissance du niveau de qualification exercé.

--> Elle doit permettre de connaître les aspirations de l'agent.

L'évaluation collective

--> Elle doit permettre l'évaluation du collectif de travail.

--> Elle doit aussi permettre de connaître l'évolution des qualifications et des métiers dans les unités et dans l'organisme.

Aujourd'hui, la direction du CNRS tend à privilégier les deux derniers aspects et à considérer l'évaluation essentiellement comme un outil de gestion. Elle tend à laisser au directeur d'unité le soin de l'évaluation individuelle. Or, la réalité de l'organisation du travail et des rapports dans les équipes, aujourd'hui n'est pas de nature à ce que ce type d'évaluation soit le reflet fidèle de la réalité.

De plus, beaucoup de responsables d'unités ne sont pas qualifiés pour cette tâche. Si une confrontation annuelle AGENTS-DIRECTEURS ne nous semble pas aberrante, elle ne doit cependant pas être la base unique de l'évaluation. A cela, nous préférons une évaluation par des experts extérieurs à l'unité ou au service.

Des conditions précises doivent être remplies pour que l'évaluation ait lieu dans de bonnes conditions

- évaluation sur la base de critères précis,
- évaluation par les pairs (experts du métier),
- utilisation d'un dossier contradictoire (au lieu des seules fiches d'évaluation annuelle remplies par le directeur d'unité qui seront trop souvent le résultat d'un compromis).

LES SUITES CONCRETES DE L'EVALUATION

Une autre condition est essentielle.

Pour que les personnels, échaudés par le manque de suites de l'opération suivi de carrière, se sentent partie prenante de l'évaluation, il faut que les moyens nécessaires pour reclasser les personnels soient prévus. L'administration doit donner la garantie que les moyens seront prévus pour résorber le sous-classement.

LA FORMATION

En lien direct avec les questions de la qualification et de l'évaluation, est posé le problème de la formation.

Dans la Fonction Publique l'accord-cadre sur la formation est un complément indispensable au gouvernement pour mettre en place sa politique d'individualisation (voir l'exemple des grilles de technicité).

AU C.N.R.S

(1)

Dans le document "Synthèse des consultations et entretiens menés par les correspondants de Formation" nous retrouvons bon nombre de choses que nous avons exprimées sur la Formation au CNRS et, également, des revendications sur les carrières, l'organisation du travail..., dont beaucoup rejoignent nos propres revendications.

On peut dire que ce document donne une bonne image générale de ce que pensent les personnels.

A partir de cette synthèse, la direction a élaboré 2 documents :

- l'un qui donne les principes généraux d'un plan de formation ;
- l'autre qui est sensé traduire ces principes en propositions concrètes.

(1) Document transmis aux Secrétaires Régionaux.

CONCERNANT LES PRINCIPES GENERAUX DU PLAN DE FORMATION

Ce premier document n'est pas la réponse attendue à toutes les questions posées par la "synthèse". Il s'inscrit dans la même démarche que l'accord-cadre de la Fonction Publique, tout en allant plus loin.

Ils assignent tout deux à la Formation Permanente un rôle d'accompagnement de la Politique de gestion de la force de travail avec ses priorités :

- Besoin des services.
- Formation de l'encadrement supérieur et des cadres intermédiaires.

La façon dont cette politique sera mise en oeuvre attire aussi de notre part des critiques : l'accent est mis sur l'individualisation des carrières et sur le rôle primordial du chef de service, de la hiérarchie.

Cette politique de formation s'inscrit dans la réflexion engagée par la direction du CNRS pour "rationnaliser" la gestion de la force de travail, appelée pudiquement "ressources humaines".

Elle est une des clés de cette rationalisation, d'où un accroissement spectaculaire des moyens qui sont affectés à la Formation Permanente (de 8 millions de francs en 1987 on passe pour 1990 à 30 millions de francs).

Nous devons situer cette politique dans un cadre plus général. Il y a d'autres réformes en cours, ou en réflexion.

Toutes ces réformes tournent autour de la réorganisation de la gestion des personnels ITA :

- réorganisation de l'administration centrale, déconcentration,
- redéfinition du partage des tâches entre instances nationales et régionales,
- redistribution de la gestion des "ressources humaines" entre départements scientifiques et Administration,
- mise en place d'un système d'évaluation des ITA,
- redéfinition des regroupements de métiers par BAP,
- redéfinition du rôle des directeurs d'unités.

Il y a aussi, parallèlement, une réflexion sur les structures scientifiques et la création de structures hors normes (les S.D.I.) et sur la structuration verticale et horizontale de la Recherche.

Tous ces morceaux de la politique de la direction, en apparence épars, doivent être examinés dans leur cohérence afin de parvenir à la compréhension de la logique mise en oeuvre, à une critique efficace et faire des contrepropositions portées par le personnel.

Il est clair que la direction, après avoir semblé donner la parole aux agents, cherche à faire que ceux-ci deviennent les acteurs de leur propre flexibilisation.

L'enjeu est clair et la confrontation avec nous portera surtout sur ces questions : la qualification, les critères de leur évaluation et les modes d'évaluation eux-mêmes.

Les objectifs affichés sont clairs :

Il s'agit :

- d'accélérer la diffusion de la culture scientifique et technique : cela concerne avant tout Chercheurs et Ingénieurs,
- d'accompagner, voire d'anticiper l'évolution des disciplines et des métiers, de prévoir les reconversions qu'elle implique afin de rationaliser la force de travail,
- d'assurer le transfert des savoir-faire scientifiques et techniques,
- d'assurer la formation de l'encadrement (responsables de labos et de services).

Deux éléments sont mis en avant dans ce plan :

- les aspirations individuelles
- les impératifs de l'organisme.

Il s'agit là, en fait, de mobiliser les individus pour qu'ils prennent en charge leur propre déroulement de carrière, dans le cadre étroit des priorités déterminées par l'organisme, sous le contrôle étroit des directeurs de labos qui deviennent, là aussi, un maillon essentiel de la politique de gestion de la main-d'oeuvre. L'individu qui "loupera" les évolutions décidées d'en haut serait rendu seul responsable de son échec.

Ces objectifs traduisent une conception hiérarchisée de la formation :

- des actions longues et permanentes orientées vers l'amélioration de la culture scientifique pour les corps supérieurs ;

- des actions permettant une meilleure adaptabilité pour les autres.

Mais pour tous prévaut l'idée de mobilité : les individus sont appelés à changer plusieurs fois de métiers dans leur vie (le plan dit tous les 7 ans). Les structures ne seraient pas stables, les métiers non plus. Il reviendrait donc à la formation la charge d'assurer la reconversion et l'adaptation d'un personnel permanent.

L'organisation et les moyens de la Formation Permanente

Si la formation est définie au niveau national, son organisation matérielle sera assurée au niveau régional (plus proche du terrain).

Mais ce qui prévaut, c'est la dépossession des personnels de leur capacité collective à appréhender les évolutions. Si l'individu est mis à contribution, le travailleur collectif jamais. Ce rôle revient aux "professionnels" : pédagogues chargés d'établir des référentiels de connaissances, experts extérieurs ou internes.

Elus et nommés des instances seraient transformés en experts chargés d'anticiper les évolutions des disciplines et des métiers, de connaître la demande sociale sur thèmes ou domaines nouveaux, de définir des plans de redressement de labos et service en péril.

La formation sera elle-même vue par des "experts" qui évalueront : les connaissances acquises, la pertinence des actions et le plan lui-même.

Il n'est rien prévu sur l'évaluation de la formation par les personnels eux-mêmes et leurs représentants. Si le plan reconnaît que les formations devraient déboucher sur leur reconnaissance, et leur validation, en particulier en terme de promotion, il ne propose rien de concret là-dessus.

Comme pour la question de l'évaluation des qualifications, ce qui est au cœur des enjeux aujourd'hui c'est la reconnaissance concrète de l'élévation des qualifications mises en oeuvre.

Pour l'administration il s'agit d'accroître les compétences, rationaliser leur mise en oeuvre, sans les reconnaître et surtout sans accroître la masse salariale (voire en diminuant celle-ci).

Concernant le 2ème document "Plan 90-92" (1)

Il concrétise les idées que nous dénonçons. Il met en place une conception hiérarchisée de la formation :

- accès à l'amélioration de la culture scientifique assurée tout au long de la carrière pour les Chercheurs et Ingénieurs (véritable formation permanente)
- pour les personnels Techniques et Administratifs :
 - . adaptation à l'évolution des techniques
 - . actions de reconversion
 - . accroissement de la professionnalisation des administratifs
 - . formations liées à la réorganisation du travail.

Il s'agit pour ces catégories d'opérations ponctuelles et non permanentes et qui excluent l'élargissement de la culture de base, permettant d'intégrer les évolutions professionnelles.

(1) Document transmis aux Secrétaires Régionaux.

- Pour l'encadrement il s'agit de formation de caractère idéologique au rôle de direction, de gestion des personnels. Il s'agit d'assurer l'adhésion des cadres de gestion et de laboratoires aux objectifs de l'organisme.

Pour l'administration la formation est un outil pour qu'elle joue un rôle plus efficace, pour ouvrir le CNRS sur l'extérieur, en particulier les entreprises, et aussi au niveau international.

L'intervention de la formation en matière de promotion est limitée à la préparation des concours en terme d'apprentissage des savoirs liés à l'auto-évaluation, à la mise en valeur de l'individu (savoir se vendre). Il en est de même pour la sélection professionnelle.

Dans ce cadre, elle a un rôle de qualification en liaison avec les GRETA essentiellement pour les petites catégories.

Lui est assigné également un rôle de certification en liaison avec l'éducation nationale (voir plus haut "brevet de technicité" liée à la réforme de la catégorie B).

Deux éléments essentiels manquent pour appréhender complètement les projets de la direction :

- La définition d'une politique scientifique claire au niveau national.
- L'établissement d'une prospective en matière d'emploi et l'affichage d'une politique nationale de gestion des personnels.

Cela n'est pas un hasard, ce sont deux thèmes sur lesquels la direction refuse obstinément de négocier.

NOTRE ACTIVITE SUR TOUTES CES QUESTIONS

Pour être les porteurs, face à la Direction, des aspirations des personnels nous devons donc, concrètement, mettre en oeuvre la décision du CSN :

"Organiser une campagne d'A.G. des adhérents et des personnels avec la participation de membres du BN et de la CE pour débattre et organiser l'action".

. La C.E. appelle les sections du syndicat à organiser une large consultation des adhérents et des personnels sous les formes qu'elles jugeront les meilleures sur les questions liées à : QUALIFICATION, EVALUATION, RECLASSEMENT. La C.E. fera le point sur cette consultation en janvier.

. La C.E. a décidé d'une expression du syndicat sur ces questions qui rappelle les conditions indispensables pour que l'évaluation réponde aux aspirations des personnels.

. Elle a également décidé de l'organisation, début 1990, d'une Journée d'Etudes sur : Qualification, Classification, Evaluation, Statut.

PLUS GÉNÉRALEMENT, CONCERNANT LA SITUATION AU CNRS

L'administration poursuit dans la ligne qu'elle s'est fixée depuis plusieurs mois, à l'image de l'attitude du gouvernement lui-même :

- Aucun débat de fond n'est mené quelque soit le sujet.
- Aucune négociation n'a lieu.
- Les syndicats sont conviés à discuter de la mise en oeuvre de la politique décidée en dehors d'eux.

DANS LES INSTANCES DU S.N.T.R.S.

Et il apparaît même que certaines des mesures statutaires dans les quelques aspects positifs qu'elles pouvaient avoir ne seraient pas appliquées. C'est le cas notamment de l'assouplissement des conditions pour le changement de corps au choix d'AI en IE.

Dans le même état d'esprit l'assouplissement des règles de recrutement pour les catégories C (suppression des concours) serait refusé par le Ministère de la Fonction Publique.

Nous avons approuvé cette proposition de la direction du CNRS, dès lors qu'elle assurait :

- > le maintien d'une large publicité sur les emplois à pourvoir,
- > un traitement égal de tous les candidats,
- > la présence d'un représentant des personnels dans le Jury de recrutement et, enfin (très important), qu'il permettait de réduire de façon très sensible le délai de carence des postes et évitait ainsi le recours aux contrats à durée déterminée et le détournement des concours externes.

Certains nous le reprochent, sans rire, en criant à la mise en cause du statut de la Fonction Publique, en présentant le concours comme la garantie de l'égalité des chances et en refusant toute dérogation à la règle des concours.

Doit-on comprendre par là qu'ils veulent le recrutement des Chercheurs sur épreuves ?

Soyons sérieux !

Je rappelle ici que nous n'avons pas été demandeurs de la mise en place de concours. Nous nous sommes souvent exprimés pour demander, pour le moins, un assouplissement de ceux-ci. Pourquoi pas par l'extension à tous les corps de ce qui est proposé pour la catégorie C ?

Sur cette question des concours nous proposons qu'une réunion des camarades qui ont été membres des jurys de concours ait lieu en décembre ou au début 90, afin de faire le point et débattre de ce qu'il est nécessaire de modifier.

D'autre part, tous les projets de décrets sont bloqués, certains au CSFP (Conseil Supérieur de la Fonction Publique), d'autres au Conseil d'Etat, ce qui risque de retarder la mise en place de certaines mesures concernant les Chercheurs (liées notamment aux conditions de candidature).

CONCERNANT LES RETRAITES (la validation) ——— Voir page 30 .

Notre syndicat est reçu à Matignon, avec le SNCS-FEN et le SNPCEN-FEN, le 30 novembre.

Cette rencontre fera l'objet d'un compte-rendu rapide.

Il est nécessaire de faire en sorte qu'il soit diffusé à tous les personnels et que ceux-ci s'expriment massivement pour obtenir l'ouverture de négociations sur cette question.

A L'ADMINISTRATION CENTRALE

Je parlais tout à l'heure du refus de négocier de la direction. C'est un euphémisme quand on parle de la situation dans l'administration centrale.

Depuis 2 mois au moins, nous demandons à la direction qu'elle affiche ses projets de réorganisation et depuis 2 mois elle fait la sourde oreille.

Les personnels du quai Anatole France savent que ces projets existent et ils sont inquiets. Notamment pour ce qui concerne la gestion des personnels et plus généralement concernant le fonctionnement de l'Administration du CNRS, ce qui pourrait se traduire par le transfert de tout ou partie des services du quai A. France vers d'autres lieux dans Paris (la rue Boyer, ex CDST, étant souvent citée).

Aucune information n'est donnée aux personnels sur les projets en cours d'élaboration. Ils ne sont à aucun moment consultés. Tout se prépare dans un climat de secret, jamais atteint dans le CNRS. Les personnels, légitimement, se posent la question : "quel mauvais coup se prépare ?".

Nous nous sommes adressés au D.G. pour exiger que cette pratique du secret cesse, que toute réorganisation soit préparée au grand jour, que les personnels soient consultés et écoutés. Ils doivent pouvoir dire leur mot et faire, eux aussi, des propositions et enfin qu'une négociation ait lieu avant le CTP.

Celui-ci est convoqué pour le 4 décembre. Aucun document, à ce jour, n'a été transmis aux syndicats.

LE CAES

Concernant le CAES, le C.S.N. n'ayant pas eu le temps d'aborder cette question, il a donné mandat à la prochaine C.E. pour aborder cette question en premier. Le rapport alertait le C.S.N. sur la situation dans l'action sociale au CNRS. Une majorité au C.A. se dégage pour laisser repartir le CAES dans les ornières du passé. Les vrais problèmes ne sont plus abordés et une "gestionnisme" se réinstalle, permettant d'éluder les questions de fond. Les problèmes internes prennent de ce fait des dimensions hypertrophiées. Des tendances réapparaissent, de sortir des syndicats de la gestion des CLAS, la CFDT présentant de moins en moins de liste.

Ainsi à Toulouse, seule une liste soutenue par le SNTRS-CGT et le SNCS-FEN était-elle présente au second tour ; les résultats sont les suivants : 1214 inscrits, 366 votants, 53 blancs et nuls. La liste a obtenu 313 voix.

La direction du CNRS a, semble-t-il, des visées sur le CAES et les enjeux sont d'importance. C'est encore très vague. Mais on ne sent pas une volonté de résistance très forte du CAES. C'est plutôt le consensus mou.

Il s'agit d'être vigilant. Il nous faut montrer mieux ce qu'on veut faire évoluer dans le CAES :

- Une meilleure démocratie dans la gestion du CAES, une plus grande transparence.
- Un CAES bâti et reposant sur ses Sections Locales.
- Animer une vie du CAES qui dégage des militants sociaux au service des personnels.

Cela passe par l'activité de nos élus, mais aussi par l'activité de nos sections syndicales et par des débats avec les personnels pour les amener à revendiquer les moyens de leur action sociale ; prolonger l'action locale vers nos élus au C.A. du CAES pour qu'ils soient les porteurs des exigences des personnels.

De même il faut que nous fassions effort pour informer les personnels des difficultés que rencontrent nos élus pour les faire juges. Rien de bien nouveau, mais encore faut-il le faire.

La C.E. donne mandat au B.N. pour que, rapidement, les adhérents, et plus largement, les personnels soient informés de la situation au CAES. Elle appelle les sections du syndicat à en débattre.

Elle propose qu'un bilan soit fait de l'état du CAES. Ce bilan devra être fait avec les élus locaux et nationaux au CAES et les militants des sections du syndicat.

Le point sera fait sur tout cela à la CE de février qui aura ainsi tous les éléments pour prendre une position.

LA SITUATION INTERNATIONALE

Je ne peux terminer ce rapport sans évoquer la situation internationale :

- les pays socialistes européens : dans ces pays s'exprime fortement aujourd'hui l'aspiration à :
 - . plus de démocratie
 - . la satisfaction des besoins

Toutes choses que nous exigeons aussi pour nous-mêmes en France.

Des débats ont lieu aussi sur la place et le rôle des syndicats notamment leur indépendance de tous les pouvoirs.

Cette question aussi est essentielle pour nous.

Nous ne pouvons donc que soutenir ces aspirations et les efforts faits pour y répondre. Mais nous devons être vigilants, ce soutien ne peut être inconditionnel. Notre point de repère doit être avant tout l'intérêt des travailleurs.

Espérons que dans les autres pays socialistes un tel processus s'engage aussi. Je pense notamment à la Roumanie et à la Chine.

Espérons qu'ailleurs aussi, dans les pays non socialistes, la voix et la volonté des travailleurs soit entendue et, pour ce qui nous concerne, en France.

Au Sud de l'Afrique : le régime de l'apartheid a, quant à lui, reçu un magistral camouflet en Namibie où la SWAPO a obtenu dans des conditions difficiles une large majorité. Nous ne devons pas relâcher nos efforts ni ménager notre soutien à tous ceux qui luttent contre l'apartheid.

DU NOUVEAU DANS LA V.O. IMPOTS 90 :

LE MINTEL !

Dans le cadre de son raccordement au serveur TELISE de la Fédération des Services Publics CGT, nous avons convenu avec le syndicat CGT des Impôts (SNADGI) d'aller encore plus loin dans notre collaboration, en proposant :

**UN SERVICE MINTEL AUX ACHETEURS
DE LA V.O. IMPOTS 90.**

VO SERVICE PLUS

Ainsi et si les derniers problèmes techniques restants sont résolus, NOUS SERONS EN MESURE D'OFFRIER AUX LECTEURS DE LA V.O. IMPOTS UN SERVICE UNIQUE DE QUESTIONS/REPONSES INDIVIDUALISE.

En effet, à partir des références données dans la V.O. Impôts, ce qui implique obligatoirement son achat, chaque lecteur pourra, sur son Minitel, poser une ou plusieurs questions en fonction de sa situation fiscale.

Une équipe qualifiée, mise en place par le SNADGI CGT, lui répondra par le biais du Minitel sous 48 heures maximum.

CE SERA UN VRAI SERVICE EN PLUS AUX ACHETEURS DE LA V.O. IMPOTS QUE NOUS SERONS SEULS A POUVOIR PROPOSER.

C'est, bien sûr, aussi pour tous les diffuseurs un argument de vente supplémentaire important qui doit nous permettre de progresser dans la diffusion de la V.O. Impôts.

NB : Un mode d'emploi détaillé sera intégré à la V.O. Impôts.

GROUPE DE TRAVAIL I.T.A. / CHERCHEURS

Le 1er Groupe de Travail qui s'est tenu le 3/10/89 a permis une première prise de contact. Le compte rendu a été publié dans SNTRS-INFO n°25 du 24/11/89.

Nous publions ci-dessous le rapport introductif de G.MANDVILLE et le compte rendu de la 2ème réunion qui s'est tenue le 13/11/1989.

COMPTE RENDU DE LA 2ème REUNION DU GROUPE DE TRAVAIL CHERCHEURS/INGENIEURS (13 novembre 89)

Les décisions prises

- A - Le compte rendu de la première réunion du groupe de travail doit être diffusé dans la tribune libre du SNTRS-CGT sur ce thème "syndicalisation des chercheurs" ou "le SNTRS-CGT et les chercheurs".
- B - Proposition est faite au Bureau National de publier dans la tribune libre le projet de statut unique "CHERCHEURS-INGENIEURS" rédigé par Jean-Pierre BAZIN (P. BOUYRIES, R. BRIOT du BN).
- C - Une critique de ce document est organisée dans le groupe de travail lui-même. C'est Ginette DEVILLIERS, Roger BRIOT et Jean-Pierre BAZIN qui sont chargés de l'alimenter.
- D - Une analyse critique des orientations de congrès prises par le SNCS-FEN sur le rôle et la carrière des chercheurs et leurs rapports avec ceux des ITA est engagée. C'est Jean-Pierre FONDERE qui l'organise pour le groupe.
- E - Proposition est faite au BN de rencontrer dès que possible l'association "Etudiants et Recherche" qui organise en dehors de tout syndicat des thésards, boursiers... (R. BRIOT et P. BOUYRIES sont chargés de proposer au BN).
- F - La rédaction d'un questionnaire simple pour nos sections locales est lancée. Elle est centrée sur la question : comment vivez-vous dans vos labos, vos équipes la venue de thésards, de boursiers, de jeunes chercheurs ? Ce questionnaire contiendra évidemment les aspects revendicatifs des jeunes chercheurs et des ITA dans les équipes qui les accueillent. Alain CLORENNEC se charge de nous préparer ce travail en exploitant ce qui a déjà été entrepris à Marseille récemment sur ce thème.
- G - Tous les camarades présents sont chargés de réfléchir et d'apporter des contributions écrites sur un projet "d'adresse" aux jeunes chercheurs que le SNTRS-CGT diffuserait sous la forme d'une approche, ouverte et critiquable, de notre conception syndicale des rôles indissociables des chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs dans les EPST, et des conséquences revendicatives que cela entraîne. En ce sens, cette adresse concernerait et toucherait toutes les catégories (voir la discussion résumée plus loin). Cette "adresse" et le débat qui l'entourera serviront de base à un document préparatoire pour notre prochain congrès. Le groupe de travail se donne un certain temps de réflexion, débat, confrontation pour mener à bien cette "adresse".
Le contact avec les sections est pour cela indispensable.

H - C'est pour cette raison que nous rappelons que le groupe de travail est à la disposition des sections pour la création, l'animation de groupes de travail locaux chercheurs/ingénieurs.

I - Les rapports RECHERCHE - ENSEIGNEMENT

EPST - UNIVERSITES

ITA - ATOS - CHERCHEURS - ENSEIGNANTS

sont très directement liés aux questions confiées à notre groupe de travail. L'importance de ces rapports ne manquera pas d'apparaître et d'être soulignée dans toutes nos propositions.

* * * *
* * *

La discussion résumée

La discussion a porté essentiellement sur le choix du meilleur chemin concret qui pourrait amener notre SNTRS-CGT à devenir un syndicat jugé utile par les chercheurs.

L'unanimité s'est réalisée autour de la nécessité de s'adresser prioritairement aux jeunes chercheurs, thésards, boursiers (les chercheurs "juniors"), sur le lieu de travail sous la responsabilité de nos sections.

Il ne faut pas exclure l'éventualité que des chercheurs syndiqués par ailleurs soient intéressés par notre démarche et nos propositions. La stratégie actuelle des syndicats de chercheurs est loin de faire l'unanimité dans leurs rangs.

De plus, l'USCA, par l'histoire de ses dirigeants, est un véritable repoussoir pour les chercheurs "seniors" qui ont de la mémoire. Il est donc tout à fait plausible d'envisager que des chercheurs syndiqués ou non syndiqués répondent à des propositions de rencontre, de débat, de travail d'élaboration de revendications et de luttes qui émaneraient de nos sections. A elles de ne pas être frileuses !

Les individus et les réflexes d'organisation ne se débarrassent pas facilement d'une conception et d'une pratique corporative ayant à son actif de réelles conquêtes, au profit d'une conception intercatégorielle du syndicalisme qui remet en cause les schémas dépassés de l'organisation et de la pratique de la recherche... Avec toutes les conséquences sur le statut des personnels et de l'organisme qui en résulteraient. Il faut donc que le groupe chercheurs/ingénieurs aide les sections à se préparer à un tel travail. D'où la série de décisions pratiques prises (voir ci-dessus).

Dans cette discussion, on peut faire ressortir les sujets suivants :

a) Jean-Pierre BAZIN fait état du bon accueil qu'a reçu, à Villejuif (I.G.R.), sa proposition d'un statut unique chercheurs/ingénieurs auprès de certains de ses collègues. Il l'explique par l'aspect concret et "globalisant" de l'approche des problèmes que représente un document propositionnel de statut unique. Il ne faut pas hésiter à être un peu provocateur. D'autres documents "globalisants" pourraient être rédigés sur la politique scientifique d'un EPST, sur les relations industrielles, sur le recrutement des jeunes chercheurs. Sujets "verticaux" et "transversaux". Ils obligent à penser intercatégoriel et interdisciplinaire dès le début.

b) Jean-Pierre FONDERE souligne, avec d'autres, le risque de coupure

"CHERCHEURS-INGENIEURS" / "TECHNICIENS-ADMINISTRATIFS" .

Il nous faut proposer une démarche revendicative qui parte des missions de l'organisme de recherche et montre en quoi les statuts des agents et de l'organisme y répondent ou n'y répondent pas.

Par exemple, si nous retenons qu'un EPST doit assurer une mission de "formation à et par la recherche", alors, du thésard à l'administratif en passant par le chercheur, l'ingénieur, le technicien, il doit en découler une logique du rôle de chacun permettant de répondre à cette mission :

- A partir de quelle politique scientifique de l'équipe, du labo, de l'organisme doit-on accueillir un jeune chercheur pour le former ?
- Que doit être l'encadrement du thésard, du boursier, du jeune chercheur titulaire ?
- Quelle qualification, quelle formation doivent avoir les membres de l'équipe pour assurer cet accueil, cet encadrement ?
- Quels moyens financiers en locaux, en postes, en matériels ?
- Comment, dans le labo, garder le bénéfice du travail du thésard une fois celui-ci parti ?
- Quel fonctionnement du labo, de l'organisme, tout cela exige-t-il ?

Mais la mission de "Formation à et par la recherche" n'est-ce pas aussi créer les conditions pour que les chercheurs, les ingénieurs, les techniciens, les administratifs dispensent un enseignement sur leurs savoirs acquis par la pratique de l'activité de recherche et sur les résultats obtenus, et ceci dans toutes les dimensions de ces savoirs (scientifiques, techniques, méthodologiques, organisationnelles, humaines) ? Quels moyens, quels statuts, quel fonctionnement pour répondre à cet aspect de la mission ?

Cette mission n'est-ce pas aussi le transfert des connaissances et des résultats (la valorisation) dans la vie industrielle, sociale, culturelle d'une nation, d'une région, d'une commune ? Alors, quels moyens, quels éléments du statut, quel fonctionnement, quel rôle pour que chaque acteur de l'activité recherche y contribue ?

On mesure mieux, à travers cet exemple concret d'une des missions d'un EPST, les conséquences logiques et cohérentes que doit en tirer une démarche revendicative digne de ce nom aujourd'hui. Et, à contrario, on mesure l'inadéquation du clivage chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs qui caractérise le statut actuel des personnels, de l'organisme et des labos, ainsi que leur fonctionnement.

C'est la raison de la proposition "d'adresse" (décision G).

- c) Une conséquence très directe et très concrète du thème de discussion précédent a été : qui doit rémunérer les thésards, les boursiers ? L'organisme de recherche qui y puise son sang neuf et son évolution, le futur utilisateur du thésard qui y puise la même chose (Industrie, Services publics) ? Ne faut-il pas inclure dans le statut des agents des EPST le corps des thésards ? Idem dans les conventions collectives (métallurgie, chimie, EDF, PTT). Quel doit-être le niveau de cette rémunération ? Quels sont les droits qu'induit l'accueil complet d'un thésard dans un labo ? Formation, moyens, couverture sociale, droits démocratiques ?

N'est-ce pas une erreur d'avoir supprimé du statut des chercheurs la période de préparation à une thèse d'Etat ? Cela n'obligeait-il pas les chercheurs "seniors", le labo à emmener les "juniors" jusqu'à cette thèse ? Donc à organiser le labo en conséquence ? (D'où le questionnaire et l'enquête, décision F).



INTRODUCTION A LA PREMIERE SEANCE DU GROUPE DE TRAVAIL CHERCHEURS/INGENIEURS DU SNTRS-CGT

(Gérard MANDVILLE)

En constituant ce groupe de travail, sous la responsabilité du Bureau National et de la Commission Exécutive, notre syndicat se donne une partie des moyens nécessaires à l'attente de l'objectif fixé : devenir le plus rapidement possible le syndicat, aux conceptions de classe, indispensable à la défense des chercheurs du CNRS et de l'INSERM, tout en restant celui des ITA !

Une partie seulement, car notre groupe de travail ne doit être perçu, dès le départ, que comme une pièce d'un ensemble plus vaste. Certes, il est la pièce qui dépend du travail de réflexion et d'activité, donc de la responsabilité au niveau national de notre organisation. Il fallait donc procéder à sa création ! Mais c'est peut être le plus facile... Car pour être réellement efficace, cette pièce doit concrètement s'articuler sur la vie du syndicat et sur sa base locale et régionale, donc sur les camarades préoccupés par les mêmes problèmes ; le problème de fond restant : comment être massivement crédible auprès des chercheurs ?

Notre groupe de travail vient aussi en réaction et en réponse positive face à la création anti démocratique et bureaucratique de l'USCA. Réponse positive aussi aux coups de boutoir de l'UGFF, de l'UGIOT et dans une certaine mesure de la FERC. Coups de boutoir qui traduisent, en dernière analyse, l'état de retard dans lequel se trouve la CGT sur les problèmes de défense et de développement de la recherche publique et de ses personnels les plus qualifiés. Nous avons la prétention de vouloir contourner le blocage actuel néfaste à toute la CGT.

Ce groupe de travail, enfin, vient après la signature, par le SNCS-FEN, du relevé des conclusions communiqué par le Ministère de la Recherche et de la Technologie aux syndicats de la recherche en juillet dernier et que le SNTRS-CGT, lui, n'a pas signé. Sans dramatiser outre mesure cet événement prévisible après ceux vécus précédemment dans l'enseignement supérieur, force nous est de constater que l'organisation catégorielle et corporatiste des salariés de la recherche publique dans des syndicats non confédérés provoque un effritement de la réplique de classe. Face à la tactique du capitalisme et du gouvernement qui "achètent" la paix sociale pour mieux intégrer la recherche à leur stratégie de redéploiement, il faudrait une force syndicale qui sache convaincre qu'il est indispensable de ne pas se satisfaire de concessions ponctuelles. Une force syndicale qui, tout en sachant engranger les résultats partiels, catégoriels, rende crédible la nécessité d'exigences plus construites, plus élaborées, intégrant la complémentarité de la défense simultanée des individus, des équipes, de l'organisme.

Le risque est grand, après cette "signature", de voir le terrain des luttes se cantonner dans la lutte pour "l'application du relevé des conclusions". C'est une responsabilité accrue qui nous échoit, à nous SNTRS-CGT, de créer les conditions de l'action des personnels. Notre groupe de travail peut y contribuer dans l'intérêt des ITA, des chercheurs et de la CGT.

Je rappellerai brièvement quelques idées développées dans le BRS N° 271 à l'appui de la création d'un groupe de travail chercheurs/ingénieurs :

1) DEPASSER LE CONSTAT DE LA GRANDE DIFFICULTE A SYNDIQUER LES CHERCHEURS.

Historiquement, l'accord de concertation avec le SNCS-FEN, signé en 67, a joué indiscutablement un rôle positif dans la capacité d'action des chercheurs et des ITA, et dans l'entretien d'une conception syndicale de classe longtemps majoritaire au CNRS. Aujourd'hui le développement de la

production appelle de nouveaux rapports avec la recherche : sciences et techniques sont devenues des enjeux de classe au coeur même du procès de travail.

Pour nous, ces rapports ne peuvent se développer sur les ruines des organismes nationaux de recherche comme le CNRS et l'INSERM. De plus, ils fondent la nécessité d'un syndicalisme hors des limites du champ catégoriel, donc capable d'appréhender la demande sociale telle qu'elle s'exprime dans le monde du travail, et de définir de nouvelles formes de coopération entre scientifiques et producteurs.

Ce nouveau syndicalisme doit ainsi permettre la maîtrise sociale du progrès scientifique et technique pour en faire un moyen efficace de sortir le pays de la crise, tout en garantissant la liberté de la démarche de recherche.

Ce syndicalisme n'est possible que lorsque sont créées les conditions permanentes d'une large confrontation des idées et de l'échange d'expériences.

De plus, cela renforce l'ardente nécessité d'un syndicalisme intercatégoriel des chercheurs et des ITA. Dans un contexte où de nombreuses questions revendicatives ont une dimension nécessairement intercatégorielle, et devant l'obligation de maintenir au syndicalisme de lutte toute sa dynamique, le SNTRS-CGT ne renoncera pas à convaincre les ITA et les chercheurs, par le débat, qu'il faut travailler à la constitution d'un grand syndicat CGT des travailleurs scientifiques.

2) CELA DEMANDE UN GRAND EFFORT D'ANALYSE RENOUVELEE.

Nous devons admettre que nous n'avons pas encore pu massivement faire partager et donc pu mettre en oeuvre les trois idées suivantes :

- a) Toutes les catégories d'agents, toutes les fonctions, toutes les qualifications sont interdépendantes dans l'activité de recherche contemporaine.
- b) La recherche intervient quantitativement et qualitativement toujours plus vite et directement dans la production et la vie sociale.
- c) Il devrait s'en déduire un syndicalisme CGT, "dans un même mouvement", adapté à la spécificité actuelle des EPST, mais aussi porteur de nouvelles missions, d'un fonctionnement démocratique conforme à une politique de recherche au service de la nation et du progrès humain.

AUSSI NOUS DEVONS MIEUX DECRIRE LE CARACTERE DE L'ACTIVITE DE RECHERCHE...

4) ... POUR MIEUX DEFINIR LE ROLE ET LA FORME DE NOTRE SYNDICALISME INTERCATEGORIEL

Notre orientation vers la création d'un syndicat intercatégoriel de la recherche publique tire son fondement des caractéristiques mêmes de notre secteur. En effet, l'activité de recherche se doit par nature et par nécessité d'associer EN PERMANENCE. QUASI JOURNELLEMENT des compétences, des qualifications diverses.

Cette première séance, comme annoncé dans la convocation, devrait nous permettre de dresser notre programme de travail et de définir une méthodologie.

Nous vous proposons de répartir le temps de cette journée sur quatre points :

- 1) Une discussion ouverte sur le sujet qui nous préoccupe, notamment à partir de ce que le syndicat a déjà édité, mais aussi avec vos préoccupations sur le sujet, dans la mesure où vous estimez qu'elles ne sont pas prises en compte dans les écrits.
- 2) Un plan de travail, une liste des questions à traiter, des travaux à exécuter, le calendrier associé.
- 3) Une méthode de travail, une méthode d'évaluation de l'efficacité de notre travail, l'information sur nos travaux Bureau National, Commission Exécutive, Sections, Congrès.
Un élargissement du groupe.
- 4) Les moyens nécessaires à notre travail, l'organisation pratique de la vie du groupe, le partage des tâches, la durée de vie de notre groupe.

B.R.S... LIEU D'ECHANGES... B.R.S... lieu d'

TRIBUNE LIBRE DANS LE CADRE DE NOTRE REFLEXION SUR LE SYNDICALISME INTERCATEGORIEL...

Nous vous rappelons que dans cette rubrique, les articles sont publiés sous la seule responsabilité de leurs auteurs.

POINT DE VUE.

POUR UN STATUT UNIQUE

Les origines du statut de titulaire des EPST, premier bilan après cinq années de fonctionnement.

Avec les commissions de travail mises en place par le Ministère de la Recherche et de la Technologie, notre statut est à nouveau au centre des discussions : "toiletage", grille unique, statut de métiers ...

Héritier des luttes de 1978 (statut Aigrain) et des assises nationales de la recherche en 1982, le statut cadre (Fonction Publique) des personnels des Etablissements Publics Scientifiques et Techniques (EPST), entré en vigueur au 1 Janvier 1984, a été un instrument, avec le concours des travailleurs de la recherche, du renouveau de l'INSERM.

La dynamique de la recherche au travers des fermetures et des créations d'unités n'aurait pu jouer sans un cadre garantissant la stabilité d'emploi.

Il est vrai que cette dynamique s'est plutôt traduite par un redéploiement thématique, du fait d'une politique de recherche alternant timidité et récession, conduisant à la mise en sommeil de secteurs importants, notamment ceux touchant au cadre de vie, entraînant un retard sans cesse croissant par rapport au Japon, aux USA à la RFA voire à l'Italie, dans des domaines aussi importants que l'informatique et les biotechnologies.

Si le statut de 1984 a permis des évolutions, malgré son caractère insuffisamment dérogatoire, par rapport au statut général de la fonction publique, on observe dans les unités de recherche, de nouveaux blocages qui rendent nécessaire un réexamen critique de ce statut comme cadre de l'épanouissement professionnel et moyen pour réaliser la mission de service public.

Le statut de 1984 devait favoriser la mobilité inter-EPST, les concours internes et externes être les garants d'une évaluation objective respectant l'égalité de chance, qu'en est-il ?

L'évaluation individuelle et collective qui a dans un premier temps entraîné des évolutions positives est maintenant responsable de fortes tensions dans les laboratoires qui risquent de ruiner les

efforts et créent une situation peu propice à la conduite de programmes de recherches à moyen terme.

Les responsables politiques devraient avoir le souci de vérifier l'adéquation entre les structures et les fonctions qu'elles sont sensé remplir. Cette affirmation de "bon sens" ne semble pas partagée par les ministères de tutelle et les responsables d'organismes qui refusent d'ouvrir des négociations statutaires sérieuses sous prétexte qu'elles seraient politiquement inopportunes. Cet argument est inacceptable et incompatible avec le souci d'efficacité des travailleurs de la recherche scientifique et leur volonté de voir reconnaître leurs mérites et les efforts accomplis.

Le statut, c'est aussi des grilles indiciaires qui doivent rendre les carrières de la recherche suffisamment attractives et permettre de recruter dans tous les domaines, les personnels hautement qualifiés dont la recherche a besoin.

Pour autant que la distinction entre carrières de chercheurs, carrières techniques ou carrières administratives ait un sens il faut, pour assurer la flexibilité des fonctions, qu'il y ait correspondance corps à corps des grilles indiciaires, soit en fait une grille unique.

Pourquoi pas un statut unique chercheur-ITA.

Le statut actuel a hérité sa structure de la position sociale des chercheurs dans la société française de la première moitié du 20ème siècle. Cette structure, figée dans les statuts de contractuel de 1964, puis de titulaire de 1984, est obsolète. Cet archaïsme est aggravé par une hiérarchie de valeurs implicite et injustifiée entre fonctions administratives et techniques.

Le seul statut qui peut garantir la flexibilité nécessaire à l'exercice des métiers de la recherche est un **statut unique de travailleur de la recherche scientifique**, mais qu'advient-il du sacro-saint concept de métier de chercheur ...

La révolution scientifique fait qu'il est désormais invraisemblable que des découvertes importantes puissent être le fait d'un individu isolé. L'équipe est devenue, dans tous les domaines, l'élément de base de l'organisation de la recherche. Les communications entre équipes, leur organisation en ensembles plus complexes : unité, réseaux, ... s'impose comme une nécessité. L'équipe est pluridisciplinaire, l'organisation des équipes est nécessairement flexible.

Si certains chercheurs, ingénieurs, techniciens ou administratifs se sentent à l'aise dans le statut actuel beaucoup ne sont pas satisfaits.

De nombreux ingénieurs recrutés au gré des postes disponibles, exercent en réalité des fonctions de chercheur sans en avoir les attributs. De nombreux chercheurs mal orientés au recrutement ou devenus du fait des aléas de la vie peu enclins à la prise de responsabilité et à la communication, vivent difficilement leur métier et pèsent sur l'évolution des équipes.

La mobilité entre corps ne fonctionne pas, et ne peut fonctionner dans le statut actuel. Dans le sens ingénieur vers chercheur, elle se fait au compte goutte, plutôt pour de jeunes ingénieurs ; il paraît peu réaliste de concevoir un passage ingénieur de recherche vers les corps de directeur de recherche de 1ère ou de 2ème classe bien que certains exercent des fonctions à ce niveau. Dans le sens **chercheur vers ingénieur** le changement est généralement considéré comme un blâme. Le statut actuel ne favorise pas la prise de responsabilité à tous les échelons, il fige les individus dans des fonctions qui ne devraient qu'être temporaires, il ne

permet pas une évaluation correcte des nombreux agents faisant fonction de chercheur. Recruté à 25 ou 30 ans un jeune "chercheur" est présumé avoir l'aptitude à organiser la recherche jusqu'à sa retraite, quoiqu'il arrive dans sa vie. Les chercheurs statutaires "figés" par les contraintes de l'évaluation ont-ils vraiment la possibilité de se "ressourcer", de préparer une reconversion. Est-il concevable qu'un chef d'équipe, un directeur d'unité, puissent prendre une année sabbatique sans renoncer à leur carrière. Le système neutralise de manière quasi définitive une fraction importante de nos meilleurs chercheurs. Il serait d'ailleurs utile de réfléchir à une fonction d'administrateur-secrétaire d'unité réellement formé pour épauler le directeur dans ses tâches administratives.

Le concept de métier de chercheur provient d'une confusion entre fonction et qualification.

Un statut unique n'est certainement pas la réponse à tous les problèmes, mais il apporte une solution à presque tous les blocages qui ont été identifiés.

Ce que pourrait être concrètement un statut unique.

METIER et FONCTION. Le statut unique est le cadre dans lequel chaque métier de la recherche a sa place à un niveau donné. Les métiers de la recherche sont définis de manière générale, comme la capacité à maîtriser techniquement et intellectuellement à partir d'une formation spécifique, les activités qui concourent à la recherche. Vu sous cet angle le métier est un état quasi permanent qui se distingue de la fonction qui est plutôt une dynamique s'appliquant à un ensemble d'activités (métiers), pour produire les effets souhaités dans le développement de la recherche. Le langage entretient une confusion entre ces deux concepts.

Le statut unique et sa grille indiciaire (en annexe) intègre donc naturellement l'ensemble des métiers techniques et administratifs, et leur offre un cadre d'évolution. C'est ainsi qu'est défini le statut unique de travailleur de la recherche scientifique.

Des agents de même formation (métier) peuvent avoir des parcours différents (carrières) suivant les fonctions qu'ils sont amenés à exercer : à caractère technique, administratif ou relevant de l'organisation de la recherche. Les parcours mixtes sont possibles et souhaitables.

Le statut unique et les concours. A ce stade, il est nécessaire de lever une ambiguïté quant au rôle des concours qui régissent l'embauche et la carrière des fonctionnaires, c'est-à-dire d'agents "faisant fonction de ...". Pour résoudre ce problème, il faut distinguer dans le concours l'aspect estimation de la qualification, de l'aspect attribution de la fonction, c'est-à-dire du rôle à jouer dans le processus de la recherche.

Dans l'optique du statut unique, le recrutement sur concours doit se faire sur la base de la qualification (métier), même si l'idée est présente au départ, que ce sera pour l'exercice d'une fonction donnée.

L'attribution d'une fonction peut aussi se faire par concours, surtout pour les niveaux élevés, dans l'esprit de mettre en compétition, mais aussi par d'autres voies, notamment pour les fonctions ne dépassant pas le cadre de l'équipe.

L'exercice des métiers de la recherche exige de tous les personnels une continuelle remise en cause. Pour coller au progrès technique voire pour le devancer, ils doivent en permanence ajuster leurs connaissances, être à la fois plus "pointus" et plus polyvalents. Ces qualités sont évidemment utiles dans tous les domaines de la fonction publique, elles sont nécessaires dans le secteur de

la recherche. Tout effort accompli dans ce sens doit par conséquent être reconnu, c'est un gage de l'efficacité de la recherche.

Cette fonction est assurée par une Commission Paritaire Permanente de Reconnaissance de la Qualification (CPPRQ), à raison d'une par branche professionnelle (BAP). Cette commission est saisie à l'initiative exclusive des personnels relevant du statut unique, l'instruction des dossiers n'étant pas couverte par le secret. Les concours (exclusivement internes) pour l'accès aux fonctions sont parfaitement compatibles avec la logique des concours de la fonction publique. La phase d'admissibilité pourrait par exemple, prendre en compte les données de la CPPRQ.

Le statut unique, par niveau, permet de classer l'ensemble des agents ayant dans la recherche des fonctions "ordinaires". Pour les fonctions exceptionnelles, par définition temporaires, il est prévu un saut indiciaire qualitatif et quantitatif (accès aux niveau supérieur avec une bonification de X points). Ce saut est réversible en cas d'évaluation négative (à discuter) et attribuable une fois seulement à un niveau donné. On peut considérer que l'exercice d'une fonction entraîne une augmentation de la qualification. Un délais minimum entre deux sauts indiciaires est prévu.

Recrutement : il est effectué au niveau de qualification requis, sans distinction de filière (chercheur, ingénieur, technicien ou administratif). La première année est consacrée à la formation aux spécificités des métiers de la recherche. Le futur travailleur scientifique acquiert pendant cette période de stage, la connaissance de l'organisme, une formation aux techniques de la communication orale ou écrite, aux méthodes de gestion de la recherche, aux techniques utilisées dans les laboratoires ...

Le nombre de présentations au concours d'entrée dans l'organisme est limité à trois fois sur une durée de cinq ans (à discuter) à un niveau donné. Les limites d'âge sont celles du statut cadre de la fonction publique.

Accès aux fonctions techniques et administratives.

- Niveau 1. Chef d'équipe technique, chef d'équipe administrative, ADR-classe II.
- Niveau 2. Responsable d'équipement lourd-mi-lourd. Chef de service administratif, ADR-classe I.
- Niveau 3. Directeur de centre technique, chef de département administratif.
- Niveau 4. Chargé de mission technique à caractère exceptionnelle. Directeur de secteur administratif (DAF, Secrétaire général ...).

L'exercice de la fonction est décidée par l'instance habilitée, au

- Niveau 1. Parmi les personnels de niveau IV ou plus (AI, IE, AAR, ...), sur proposition du chef de service administratif (définir pour les fonctions techniques), après avis du conseil de service, par la Commission Administrative et Technique Spécialisée (CATS/à créer). La durée du mandat est de 2 ans 2 fois renouvelable.
- Niveau 2. Parmi les personnels de niveau V ou plus (IE, AAR, CAR, IR,...), après avis de la CATS et par voie de concours. La durée du mandat est de 4 ans 2 fois renouvelable.
- Niveau 3. Parmi les personnels de niveau VI ou plus (IR, CR, DR2, ...), sur proposition de la CATS, par voie de concours. La durée du mandat est de 4 ans 2 fois renouvelable.

Niveau 4. Parmi les personnels de niveau VII ou plus (DR2, IR-Cl.excp. ...), Sur proposition de la CATS, par voie de concours.

Accès aux *fonctions* de chercheur. Elles sont de quatre niveaux

- Niveau 1. Chargé de recherches. Agent responsable d'un *sujet* de recherche, nécessitant éventuellement l'encadrement de personnels techniques.
- Niveau 2. Directeur d'équipe. Agent responsable d'un *thème* de recherches, nécessitant l'encadrement d'une équipe composée de personnels faisant fonction de chercheurs de niveau 1.
- Niveau 3. Directeur d'unité. Agent responsable d'un *axe* de recherches, nécessitant l'encadrement d'équipes ou de réseaux de recherches.
- Niveau 4. Directeur de Domaine. Agent responsable d'un *domaine*, d'un département de recherche, d'une fédération. Il harmonise les politiques de recherche des unités et réseaux en fonction de la politique générale de l'organisme.

L'exercice des fonctions de chercheur à un niveau donné est considéré comme un accroissement de qualification donnant droit définitif à l'accès au niveau de qualification immédiatement supérieur de la grille indiciaire unique avec une majoration indiciaire de X points d'indice (environ 40 points dans notre proposition de grille). Il n'est possible de ne bénéficier qu'une fois de cette majoration à un niveau donné.

L'exercice des fonctions de chercheur est limité à la durée des programmes de recherches.

L'exercice de la fonction de chercheur est décidée par l'instance habilitée :

- Niveau 1. Parmi les personnels de niveau V ou plus (IE, AAR, CAR, IR, CR) conjointement par le directeur d'équipe et le directeur d'unité, après avis du conseil d'unité. La CSS compétente est avisée. La durée du mandat est de 2 ans 2 fois renouvelable.
- Niveau 2. Parmi les personnels de niveau VI ou plus (IR, CR, DR2) après avis du conseil de laboratoire, par la CSS compétente par voie de concours. La durée du mandat est de 4 ans une fois renouvelable.
- Niveau 3. Parmi les personnels de niveau VII ou plus (IR-HC, DR2, DR1) par la CSS compétente sur proposition du conseil de laboratoire, par voie de concours. La durée du mandat est de 4 ans 2 fois renouvelable.
- Niveau 4. Parmi les personnels de niveau VII ou plus (DR1, IR-HC, DR-C.ex) par le CS sur proposition des CSS concernées par voie de concours. La durée du mandat est de 4 ans non renouvelable.

Les dérogations concernant les durées de mandat peuvent être accordées dans la limite de 20% des dossiers examinés à un niveau donné.

Ce schéma suppose une révision de la grille indiciaire proposée par le SNTRS avec un niveau IX, la séparation DR1 et DR2 sur deux niveaux, ainsi que l'extension indiciaire du niveau VIII. Il intègre dans le statut les fonctions au niveau départemental. L'ambiguïté entre directeur de recherche et directeur d'unité n'existe plus.

Toute prise de responsabilité est reconnue et dûment rétribuée.

Ce schéma donne un exemple de ce qui pourrait être fait pour faire sauter un bon nombre de verrous qui freinent la dynamique de l'organisme et le progrès des recherches. Il augmente le "vivier" des travailleurs susceptibles d'assumer des responsabilités dans la gestion des programmes de recherches. Il autorise la mise en place de mécanismes d'évaluation plus près des intéressés et plutôt centrés sur l'équipe qui serait la première entité évaluée par les CSS.

Un aspect intéressant du statut unique est qu'il assure une continuité verticale entre l'ensemble des fonctions. S'il est vrai que la fonction de chercheur fait appel à des qualités spécifiques, il est également vrai que la créativité, faculté fondamentale dans le développement de la recherche, se manifeste à tous les niveaux de l'échelle hiérarchique. Un système qui abolit les frontières ne peut qu'être favorable à l'expression de la créativité.

Un tel dispositif ne saurait être efficace que dans le cadre d'une revalorisation globale des carrières de la recherche.

Le 25 Avril 1989,

J.P. BAZIN

Ingénieur de Recherches

avec la CGT
QUESTION IMPÔTS REPONSE VO

Pour économiser du temps et de l'argent

VO
LA VIE OUVRIÈRE

VO
IMPÔTS

UN SERVICE PLUS AVEC LE MINITEL

90

AGIR POUR NOS REVENDICATIONS...

SNTRS-CGT

VALIDATION DES ANNEES DE NON TITULAIRE

COMpte RENDU DE LA REUNION
A MATIGNON LE 30/11/1989

Le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN et le SNPCEN-FEN avaient obtenu un rendez-vous sur cette question avec les services du Premier Ministre, suite à l'action du 12 Octobre. Nous avons été reçus par Mr PROST, membre du cabinet du Premier Ministre.

Nos trois syndicats ont demandé que des négociations s'ouvrent, sur la question de la validation, pour aboutir à une solution qui tienne compte de la situation particulière des agents des EPST, et qui ne leur fasse pas payer deux fois des cotisations pour la retraite.

Nous avons demandé également pour ceux qui, dans un premier temps, avaient refusé la validation, la possibilité de rattrapage, si bien sûr un nouveau mode de validation était mis en place.

Mr PROST a indiqué qu'il connaissait bien la situation, *"mais que les services du Premier Ministre n'avaient pas les moyens d'instruire un tel dossier qui est d'une technicité très grande"*.

Il faut, selon lui, *"que le Ministre de la Recherche engage la procédure. Il contactera les services du MRT pour leur en parler."*

Il *"pense que, si une nouvelle procédure est acceptée, le rattrapage doit être possible."* et qu'il *"faut aboutir au moins, à gommer les choses les plus scandaleuses"*. Il a demandé qu'une note précisant nos demandes lui soit envoyée ainsi qu'au MRT.

Nous avons rappelé que cela fait 6 ans que nous demandons des négociations sur cette question et que le MRT n'a répondu à aucune de nos demandes.

Face à notre mécontentement, le représentant du Premier Ministre a dû reconnaître qu'il y avait une injustice.

Mais cela ne suffit pas.

Il faut réparer cette injustice et donc ouvrir des négociations pour aboutir à un nouveau mode de validation :

- Validation calculée sur la base des salaires de non-titulaires réellement perçus.
- Remboursement des sommes déjà versées par les agents ayant commencé le remboursement de la prétendue "dette".

Pour cela la pression des personnels sur les Ministères de la recherche et du budget et sur Matignon doit s'accroître encore.

- Il faut les solliciter sans répit,
- Signer et faire signer la pétition que nous vous proposons est un bon moyen de faire savoir aux ministères concernés que nous n'admettons pas de payer deux fois notre retraite et que nous voulons réparation de cette injustice.

SNTRS-CGT

R E T R A I T E

assez de paroles, des actes !

Face au mécontentement exprimé par les personnels, le représentant du Premier Ministre a dû reconnaître lors de la rencontre du 30/11/89 l'injustice du mode de validation pour les personnels des EPST.

Reconnaître cette injustice ne suffit pas.

Nous voulons des mesures concrètes pour y remédier.

Des négociations doivent s'ouvrir rapidement pour aboutir à une nouvelle procédure de validation applicable aux personnels des EPST intégrés dans les corps de titulaires :

- *Validation calculée sur la base des salaires de non-titulaires réellement perçus.*
- *Remboursement des sommes déjà versées par les agents ayant commencé le remboursement de la prétendue "dette".*

NOM	PRENOM	LABORATOIRE	SIGNATURE

A propos de la réduction d'impôt des cotisations syndicales...

Une étude de Pierre Koehler, secrétaire de la CGT

Sous couvert de venir en aide aux syndicats et aux syndiqués (notamment les plus démunis), le gouvernement a inclus dans la loi de Finances pour 1989 des dispositions devant permettre une réduction « significative » de l'impôt sur le revenu des contribuables, qui adhèrent à une organisation syndicale représentative de salariés ou de fonctionnaires.

Ainsi donc, chaque syndiqué, ci-dessus défini, doit pouvoir — moyennant la remise d'un « reçu » à l'appui de sa déclaration sur le revenu au titre de 1989 — bénéficier d'une réduction de son impôt égale à 20 % de ses cotisations versées cette même année (limitées à 1 % du revenu brut imposable).

Vue d'avion, une telle disposition apparaît comme positive et va dans le sens de nos revendications. Mais, a y regarder de plus près, les choses sont beaucoup plus contrastées, les avantages ne sont pas aussi évidents qu'il y paraît et, au surplus, cette disposition entraîne pour les syndicats et les syndiqués un certain nombre d'inconvénients et même de risques que nous aurions tort de négliger. Tout cela mérite donc quelques commentaires.

Peut nettement mieux faire...

Comme chacun pourra le voir à la lecture du tableau ci-après, les avantages consentis sont loin de correspondre à ce que nous étions en droit d'attendre, notamment pour les bas salaires, puisque par le jeu des décotes et autres abattements ce sont justement les travailleurs aux revenus les plus faibles qui ne tirent aucun avantage du système retenu.

C'est pourquoi la CGT revendique que le taux de réduction soit porté de 20 % à 50 % et que les salariés non imposables, ou ceux dont l'impôt n'est pas mis en recouvrement, bénéficient d'une possibilité de récupération par le truchement d'un avoir fiscal remboursable.

Dans ces conditions, la réduction d'impôt pourra alors être considérée comme significative, sinon ce ne sera que poudre aux yeux.

Inconvénients pour les syndicats et risques pour les syndiqués

REMISE D'UN REÇU

Pour être recevables, les demandes de réduction d'impôt devront être accompagnées d'un justificatif émanant du (ou des) syndicat (auquel) chaque syndiqué aura versé des cotisations en 1989.

On voit d'ici le travail supplémentaire qui est réclamé à chaque syndicat qui se voit contraint d'établir autant de reçus qu'il a eu de syndiqués en 1989 ; reçus qui devront mentionner la somme perçue de chaque syndiqué en 1989.

Il est d'ailleurs « curieux » d'observer que le régime appliqué aux salariés est autrement plus contraignant que celui appliqué aux patrons puisqu'il n'est pas demandé « a priori » du versement de leurs cotisations syndicales comme il l'est demandé aux salariés.

TENUE D'UNE COMPTABILITÉ ET DROIT DE SUITE

Le fait de devoir remettre un reçu à chaque syndiqué implique pour chaque syndicat de tenir une comptabilité, ce qui est une novation puisque, jusqu'à présent, nul syndicat

n'y est tenu et encore moins de la présenter. Or, on peut légitimement s'interroger quant au « droit de suite » que pourrait avoir l'administration fiscale en cas de vérification de telle ou telle demande de réduction.

Nous y voyons là une ingérence possible dans les affaires des syndicats tout à fait inacceptable.

FICHAGE OU PAS

Les reçus ainsi réclamés à l'appui de chaque demande de réduction d'impôt devant nécessairement être conservés dans le dossier manuel de chaque contribuable, il est légitime aussi de s'interroger quant à l'usage qui pourrait en être fait. Sans exagérer outrageusement la situation, nous considérons que le recensement des dites déclarations est tout à fait du domaine du possible. Il y a donc lieu que cela aussi soit clarifié et nos craintes apaisées, faute de quoi notre sentiment qu'il s'agit-là d'une atteinte potentielle en matière de libertés serait totalement fondée.

Pour ce faire, il conviendrait que soit annulée l'obligation systématique (pour le syndiqué) d'avoir à produire, au moment du dépôt de sa déclaration fiscale, un justificatif syndical. Justificatif syndical qui devrait consister, en cas de contrôle du service des impôts, en une simple présentation par le syndiqué contribuable, de son carnet d'adhérent (ou carte) revêtu de ses timbres.

Intervention de la CGT auprès du gouvernement

Pour toutes les raisons ci-dessus exposées, la loi de Fi-

nances doit être revue et tous apaisements doivent être donnés afin de correspondre à l'objet annoncé et de lever toutes les craintes qui y sont liées ; faute de quoi elle serait de nul objet, voire plus désavantageuse que significative.

C'est pourquoi le Bureau confédéral a décidé de s'adresser au Premier ministre à ce propos mais, tant qu'à faire, pour exhumer aussi une note remise au ministre du Travail en 1981 ; note qui portait sur les avantages réclamés par les syndicats et qui a dû, dans le meilleur des cas, se perdre au plus profond d'un tiroir.

Pour une aide significative aux syndicats

En effet, au moment où le gouvernement déclare vouloir venir en aide aux organisations syndicales, il serait dommage d'en rester à de telles dispositions alors qu'il y a lieu d'autres choses à faire.

Tel est d'ailleurs le sens de la démarche de la CGT qui considère que, compte tenu du rôle social, au sens large, joué par le mouvement syndical au sein de la Nation, il est indispensable que, en plus des cotisations perçues des adhérents, il obtienne de toutes les instances concernées les moyens matériels, financiers et humains propres à assurer cette mission.

● LES MOYENS MATÉRIELS à obtenir sont multiples. Il y a les locaux pour lesquels nous revendiquons des attributions au bénéfice de toutes les organisations syndicales ; il y a les exonérations de TVA, à l'instar de 40 millions de francs que la

CGT a versés dans les caisses de l'Etat pour son siège de Montreuil, il y a tous les moyens techniques indispensables à tout bon fonctionnement ; il y a les congrès pour lesquels des locaux doivent être mis à disposition.

● LES MOYENS FINANCIERS sont également divers et nombreux. Nous considérons, d'une façon générale, que les organisations syndicales doivent recevoir des pouvoirs publics ou des organismes concernés des subventions de fonctionnement proportionnellement à leur influence.

● Dans le même esprit, les subventions affectées qui sont

actuellement accordées pour des activités spécifiques doivent être majorées et réparties proportionnellement à l'influence de chaque syndicat mais, au-delà, bien d'autres domaines où les organisations syndicales s'investissent fortement (en tout cas la CGT), comme les activités juridiques, la formation continue, la recherche économique et sociale, etc. méritent un autre traitement que celui qui est le leur présentement.

● LES MOYENS HUMAINS aussi font l'objet de nos revendications, que ce soit pour le secteur public et nationalisé ou que ce soit pour le secteur privé, et nous ne cessons de

réclamer que soient revus en hausse les quotas de détachement ; ce qui serait autrement mieux que les cinquante-cinq mille licenciements recensés en cinq ans parmi les délégués.

Réclamer notre dû

Il s'agit bien, qu'on ne s'y méprenne pas, de revendications parfaitement justifiées et non d'un quelconque assistanat et notre démarche n'est ni exorbitante ni déplacée, surtout lorsqu'on les compare aux moyens mis en œuvre et aux sommes considérables utilisées tant par l'Etat-patron

que par le patronat du privé pour s'occuper — selon leur expression — du « traitement social des salariés ». Ce sont des sommes énormes, gigantesques même — sans commune mesure avec les moyens des syndicats de salariés — qui sont utilisées, toutes prélevées soit sur les deniers publics soit sur les fonds des entreprises, c'est-à-dire sur des richesses produites par les travailleurs.

Nous ne faisons, tout compte fait, que réclamer notre dû. Nous n'entendons pas laisser les pouvoirs publics s'en tirer avec une aumône, encore moins quand elle prend la forme d'un cadeau empoisonné.

AVANTAGE FISCAL RÉEL DU NOUVEAU RÉGIME

Salaires (en millions de francs) net imposable	Cotisation syndicale annuelle (1 %)	Réduction théorique d'impôt sur cotisation syndicale	Impôt à payer 1 part		Gain réel d'impôt	Impôt à payer 2 parts		Gain réel d'impôt	Impôt à payer 2,5 parts		Gain réel d'impôt	Impôt à payer 3 parts		Gain réel d'impôt
			Non-syndiqué	Syndiqué		Non-syndiqué	Syndiqué		Non-syndiqué	Syndiqué		Non-syndiqué	Syndiqué	
4 000 F	480 F	96,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 000 F	600 F	120,0	3 159	2 945	214	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 000 F	720 F	144,00	5 428	5 300	128	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7 000 F	840 F	168,00	7 548	7 398	150	1 920	1 584	336	0	0	0	0	0	0
8 000 F	960 F	192,00	9 950	9 779	171	4 192	4 010	182	1 765	1 423	342	0	0	0
9 000 F	1 080 F	216,00	12 634	12 442	192	5 662	5 470	192	3 970	3 586	384	1 585	1 201	384
10 000 F	1 200 F	240,00	15 607	15 393	214	7 182	6 967	215	5 246	5 032	214	3 816	3 388	428
11 000 F	1 320 F	264,00	18 546	18 312	234	9 018	8 783	235	6 715	6 480	235	5 021	4 786	235
12 000 F	1 440 F	288,00	21 550	21 229	321	10 855	10 599	256	8 178	7 922	256	6 281	6 024	257
13 000 F	1 560 F	312,00	25 359	25 003	356	12 904	12 626	278	9 881	9 604	277	7 766	7 488	278
14 000 F	1 680 F	336,00	28 944	28 628	316	15 121	14 822	299	11 732	11 433	299	9 237	8 937	300
15 000 F	1 800 F	360,00	32 280	31 942	338	17 350	17 029	321	13 590	13 270	320	10 746	10 425	321
16 000 F	1 920 F	384,00	36 213	35 787	426	19 900	19 558	342	15 614	15 272	342	12 601	12 259	342
17 000 F	2 040 F	408,00	40 464	39 993	471	22 813	22 348	465	17 801	17 438	363	14 455	14 092	363
18 000 F	2 160 F	432,00	44 164	43 745	419	26 411	25 919	492	20 002	19 617	385	16 293	15 898	395
20 000 F	2 400 F	480,00	51 459	50 993	466	32 969	32 518	451	25 911	25 364	547	20 488	20 061	427

C.C.T.

F.S.M.

SNTRSSYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE25, rue de Chevreuse
91400 ORSAY
Tél : 69 07 60 13**A t t e s t a t i o n**
DE VERSEMENT DE COTISATIONS SYNDICALES.

Je soussigné, M.

Trésorier de la Section de

.....

atteste que Mme, Melle, Mr

.....

a versé

au titre de ses cotisations syndicales pour

l'année 1989.

Fait à,

le

Le Trésorier,