



EDITO

DE LA "CONCERTATION" A LA POLITIQUE DU FAIT ACCOMPLI

Un précédent Directeur Général du CNRS répétait souvent "Je ne négocie pas ma gestion" dès lors que notre syndicat lui demandait l'ouverture de négociations sur la politique en matière d'emploi ITA. Plus récemment, la direction actuelle du CNRS ne cessait de dissérer sur la nécessité de concertation entre la direction et les syndicats.

Aujourd'hui, suivant en cela l'exemple du gouvernement, la direction du CNRS a banni de son vocabulaire le mot négociation. Dans le même temps, elle ne cesse de parler de communication et refuse toute information sur les projets de restructuration. Les choses ne sont dévoilées qu'une fois décidées. Les organisations syndicales ne sont, au mieux, invitées à discuter uniquement sur la mise en œuvre de la politique de la direction.

La direction, comme le gouvernement, a érigé la pratique du fait accompli, en méthode de gouvernement. Les derniers exemples en date :

- **Les primes** : la direction affiche dans une circulaire des directives pour aboutir à une modulation majoritaire des primes et, dans ce même texte, elle parle de concertation à venir avec les "partenaires sociaux".

- **Les délocalisations et restructurations** : les informations ne filtrent qu'après que les décisions soient prises. Et encore ! Il a fallu que la CGT mette la liste sur la place publique pour que l'administration reconnaisse que des projets existeraient... et qu'elle avait même pris les devants !

- **La mobilité** : une circulaire de la direction publiée au bulletin officiel fixe les nouvelles règles concernant les mutations. Cette circulaire n'a fait l'objet d'aucune discussion et moins encore de négociations avec les syndicats. Un représentant du personnel au CTP, qui s'en étonnait, s'est entendu répondre "Les circulaires n'ont pas vocation à être négociées" (!). On ne peut être plus clair.

Non contente de refuser de négocier, la direction use de la menace. Dans une circulaire traitant de "l'obligation de discrétion professionnelle", elle indique que cela "s'étend à toutes sortes d'informations connues de l'agent, sans faire de distinction selon le caractère plus ou moins secret des documents". La direction ajoute plus loin que la

(Suite page 12)



SOMMAIRE

Page 2	RESTAURATION, RESTRUCTURATIONS, PRIMES, CARRIERES, MOBILITE : Exprimez votre exigence d'ouverture de négociations SIGNEZ et faites SIGNER LA CARTE PETITION
Page 2-3	EVALUATION DES ITA
PAGE 4	PREPARER LE 44ème CONGRES DE LA CGT.
PAGE 5	A PROPOS D'UN VRAI FAUX BRUIT... PAS SI FAUX QUE CA.
PAGES 6-7	BILLET D'HUMEUR OU LA RECHERCHE VA-T- ELLE SE NICHER ?- A PROPOS DE L'APPLICATION DES MESURES DURAFOUR AUX PERSONNELS DE CATEGORIES C ET D DES EPST : une déclaration d'A.Roques (CGT-INRA) au nom de la CGT)
PAGE 8	LA REMUNERATION ECLATEE OU LA MONTEE DE LA PRECARISATION SALARIALE.
PAGES 9-10	POUR DEBATTRE QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE : EPST : GIP, GIE, et autres tentatives de privatisation de la Recherche.
PAGE 11	ACCIDENT DE SERVICE : consultez vos représentants à la Commission de réforme.
PAGE 12	DEFENDEZ VOS DROITS Supplément Familial de Traitement. EDITO (suite)

RESTAURATION
RESTRUCTURATIONS
PRIMES
CARRIERES
MOBILITE...

**Exprimez votre exigence
d'ouverture de négociations,
signer et faites signer la
carte-pétition.**

SGEN-CFDT SNCS-FEN SNIRS-CGC SNPCEN-FEN
SNPREES-FO SNPTES-FEN SNTRS-CGT

Monsieur le Directeur Général,

A l'occasion de la nouvelle année, nous formulons le voeu que de réelles négociations s'ouvrent sans préalable sur la restauration sociale afin de préserver un service de qualité avec des moyens garantis.

Nous souhaitons aussi que cesse la politique du fait accompli et que rien ne se décide sans négociations avec les organisations syndicales en matière de politique de l'emploi, de mobilité, de primes, de carrières et de restructurations...

La place des chercheurs et des ITA doit être reconnue dans l'organisme afin de redonner au CNRS tout son dynamisme.

NOM Prénom

SIGNATURE

Monsieur le Directeur Général
du CNRS
15, quai Anatole France
75700 PARIS

Le SNTRS-CGT a demandé depuis longtemps un système d'évaluation des ITA. La seule chose que nous avons obtenu est l'inscription de son principe dans le statut. Ce n'est pas rien : à nous d'obtenir sa mise en place. Mais qu'on s'entende bien, pour nous l'évaluation n'a de sens que comme élément d'un système "objectif" de reconnaissance des qualifications possédées et/ou exercées.

Aborder ce problème, c'est d'abord regarder ce qui existe et poser un certain nombre de questions : évaluation pourquoi, pour qui, par qui, comment; la reconnaissance de la qualification, rapports avec l'évaluation, les moyens. Il ne sera pas répondu à toutes ici. Il s'agit plutôt de continuer et élargir le débat que nous avons commencé avec le bilan des concours.

Le système actuel d'évaluation, c'est la feuille de notation, base du travail des CAP. Ce n'est pas une évaluation de l'activité des personnes par un "pair", mais d'abord une appréciation du directeur de formation sur l'activité (qui peut être comprise, on le voit au travers des documents issus de la direction, comme "manière de servir des agents"). Cette appréciation est utilisée, seule ou complétée par un rapport écrit par l'ITA, pour le changement d'échelon, les échelons accélérés, les sélections professionnelles et les promotions. Ces appréciations ont un caractère fugace : les dossiers personnels ne sont pas considérés comme un "suivi de carrière". On n'en garde qu'une trace informatique qui résume la carrière aux notations et aux arrêts de travail. Il n'y a pas de système permanent d'évaluation, comme c'est le cas pour les chercheurs, pas plus que de dossier personnel dans lequel on retrouve l'ensemble des appréciations portées.

Il s'agit d'abord pour nous de poser les objectifs, les principes, puis les critères d'évaluation.

Le syndicat s'est battu pour un système "suivi de carrière". La lourdeur de l'expérience menée en 81 et surtout le fait qu'elle n'a pas été suivie d'effets concrets, nous a amenés à préconiser un système permanent d'évaluation qui permettrait une meilleure reconnaissance des qualifications à condition que le dispositif prévoit en même temps les moyens du reclassement des personnes reconnues sous-classées. Pour la CGT, évaluer l'activité, signifie apprécier la mise en oeuvre concrète des qualifications, pour mieux connaître et surtout reconnaître les qualifications.

Mise en oeuvre concrète des qualifications : cela suppose une évaluation dans le laboratoire, au

sein du ou des collectifs dans le(s)quel(s) cette activité est effectuée; cela suppose également de situer l'activité dans une grille unique et hiérarchisée en niveaux de qualification; cela suppose de resituer dans le métier au sein de chaque niveau.

Le modèle souvent invoqué est celui de l'évaluation individualisée des chercheurs par le Comité National. Pour avancer dans nos propositions, il faudrait également faire une analyse critique de ce système, en particulier de l'individualisation à outrance de cette évaluation qui ne permet pas de lier l'activité individuelle à l'activité collective. Elle rend opaque l'apport de l'individu dans le collectif de travail et amène les chercheurs à se battre dans un système de concurrence où chacun doit être visible quand l'évolution du travail scientifique requiert des complémentarités souvent complexes. Force est de constater que l'évaluation de l'individu isolé est plus facile à mener que celle de la contribution de chacun au collectif et c'est dans cette direction qu'il faut sans doute approfondir notre réflexion, à partir de notre expérience dans les labos.

De plus, l'évaluation des ITA est de loin plus complexe que pour les chercheurs : diversité plus grande des métiers exercés par les ITA, de leurs niveaux de qualification, dispersion plus grande des métiers exercés entre les laboratoires (dans beaucoup de cas on trouvera une ou deux secrétaires, un ou deux informaticiens, documentalistes, électroniciens etc...), beaucoup de métiers sont transversaux, beaucoup de fonctions polyvalentes.

Une bonne évaluation suppose pour nous la détermination de critères :

des critères transversaux identiques pour chaque niveau de qualification, quelque soit le métier exercé,

- des critères spécifiques à chaque corps de métier, qui sont la transcription concrète des critères transversaux pour chaque métier;
- des critères de regroupement de métiers déterminés en branche d'activité professionnelle.

L'évaluation doit avoir pour objectif premier l'évaluation des personnes pour améliorer leur carrière. Toute autre exploitation des données des évaluations à d'autres fins, doit être seconde: amélioration par exemple de l'évaluation des laboratoires par le Comité National, mise en place d'un suivi des métiers, gestion des emplois.

L'évaluation doit être objective, donc échapper aux pressions de l'administration ou des directions de laboratoires, dans l'intérêt exclusif des personnels et du service public de recherche. Elle doit s'effectuer au plus près du

personnel, des conditions concrètes de travail donc sur le lieu de travail. Elle doit concerner l'ensemble des activités de l'agent dans le laboratoire.

Tout agent doit pouvoir avoir connaissance du rapport qui le concerne, qui sera mis dans son dossier afin de constituer un suivi de carrière.

Les évaluateurs devront être des spécialistes de la BAP, et, sauf exception, appartenir au même métier que l'agent évalué. Il devra être tenu compte de la spécificité du laboratoire, et de la place de l'agent dans l'équipe de travail à laquelle il est intégré. Les évaluateurs doivent être désignés pour leur compétence.

Les rapports doivent servir de base, avec les rapports d'activité des agents et les rapports des directeurs de laboratoire, au travail de commissions par BAP qui dresseront la liste des sous-classés et des dossiers de concours.

Il serait judicieux de coupler l'évaluation de l'ensemble des ITA d'un même labo avec celle du labo par le Comité National; les ITA élus doivent être associés à la nomination des évaluateurs par métiers et connaître leurs conclusions afin de permettre une évaluation de la qualification collective au sein du labo, et une évaluation des besoins.

Le dispositif d'évaluation proposé par la DRH reprend quelques unes de nos propositions, nous l'avons rappelé lors de la dernière CE. Mais nous ne pouvons les dissocier de la politique concrètement mise en oeuvre : l'évaluation peut très bien être, voire n'être, qu'un outil de management. En ce sens nos logiques s'opposent, nos objectifs aussi et l'application concrète de nos propositions ne peuvent que s'opposer à celle de la direction.

Pour avoir une idée plus complète des réflexions et propositions SNTRS-CGT, nous vous invitons à relire les textes déjà parus dans le BRS n°282, de mars-avril 1991.

Préparer le 44ème Congrès de la CGT.



Bien préparer ce congrès ne se fera qu'à deux conditions essentielles :

- lire et faire lire les documents préparatoires *
- débattre de leur contenu de façon collective et créer les conditions pour que cela soit possible.

Les documents soumis au débat des adhérents de la CGT frappent par leur ton nouveau. Un effort réel est fait pour bannir la "langue de bois". Cependant, l'usage abusif de questions sous la forme de fausses oppositions rend difficile la lecture et la compréhension du document d'orientation. Un exemple parmi tant d'autres : (point 506) : *"la question des revendications : doivent-elles être élaborées pour contrer les stratégies patronales et gouvernementales ou à partir des besoins des salariés ?"*

Nous pensons que poser la question de cette façon n'est pas de nature à éclairer le débat : dans la réalité, l'action contre les mauvais coups et l'action pour la satisfaction des revendications élaborées avec les personnels sont à mener de front.

On observe dans ce document, et plus encore dans les écrits de l'UGFF et de l'UGICT, une tendance à la théorisation des diversités (ce qui fonderait les groupes serait les identités professionnelles) ce qui conduit à analyser les liens entre les différentes catégories de travailleurs en terme de convergences. Ce couple, diversité-convergence, tend à remplacer une idée juste portée par la CGT jusque là : la communauté d'intérêts entre les salariés.

Certains dans la CGT s'empressent de traduire cette analyse de façon irresponsable, en syndicats catégoriels ou syndicats de site en opposition aux syndicats intercatégoriels nationaux rebaptisés par eux "syndicats généralistes". Toute l'histoire de notre syndicat montre qu'il est possible d'organiser ensemble les ingénieurs, les techniciens, les administratifs, les ouvriers, les personnels de service, ... Ce qui ne veut pas dire que tout soit

parfait, que des améliorations ne sont pas à apporter pour mieux prendre en compte les aspects particuliers. Il est vrai que concernant les chercheurs, cette démonstration reste, malheureusement, encore extrêmement limitée.

Comme nous le disons souvent en matière de vie syndicale et de démocratie, la pratique quotidienne compte plus que les discours ou les résolutions. Il ne suffit pas de se prétendre un démocrate pour l'être.

Chacun devrait faire un bilan sans complaisance de son activité et mesurer les conséquences de ses décisions, de ses actes. Le moment d'un congrès est un bon rendez-vous pour cela. C'est là une condition pour être et rester crédible.

Concernant la recherche :

La recherche technologique est la seule à être développée dans le document d'orientation. De même, si la question des entreprises est abordée, les organismes publics nationaux de recherche ne sont qu'évoqués vaguement.

Ils n'apparaissent réellement que dans un document nommé "repères revendicatifs"* qui ne semble pas être amendable. Or, il nous pose des problèmes importants : tout en parlant des organismes nationaux, il évoque des organismes régionaux de recherche (où existent-ils, la CGT propose-t-elle la régionalisation des organismes nationaux publics de recherche ?) ; de plus, lorsque l'on parle, justement, d'accroissement du financement de la recherche publique, on revendique également "l'ouverture, par les banques, de crédits pour financer la recherche (! ?)"

Ce second document "repères revendicatifs" comporte, au delà des remarques ci-dessus, des propositions importantes qui rejoignent celles de notre syndicat :

- revaloriser le rôle des travailleurs scientifiques ;
- amélioration de leurs statuts et garanties collectives ;
- gagner des garanties d'emploi et de carrières pour les jeunes ;
- démocratiser la gestion des organismes ;
- développer les coopérations internationales,
- porter la part des dépenses consacrées à la recherche à 3% du produit national brut ;
- accroître le financement de la recherche publique ;
- contrôler par la Nation les aides publiques et de leurs utilisations entre autres.

* Ces deux documents ont été publiés dans deux numéros du "PEUPLE" (N° 1335 et N° 1336-1337)

A PROPOS D'UN VRAI FAUX BRUIT... PAS SI FAUX QUE CA.

Le 25 novembre, le Secrétaire Général du CNRS a fait diffuser au Quai A. France une note selon laquelle la PPRS du 2ème semestre 91 serait bien versée avec le salaire de décembre, "démentant les bruits contraires".

Comme ce démenti a mis 15 jours à sortir, comme selon le même Secrétaire Général il y a eu des "tensions dues au retard dans les versements de l'Etat au CNRS", occasionnant entre autres le report de 20 jours du règlement de 250 MF de factures, il faut bien reconnaître que l'alerte donnée par le SNTRS-CGT n'était pas sans fondement...

D'ailleurs la maigre augmentation octroyée par "l'accord Fonction Publique" de cet automne est absente de la paie de novembre et ne serait versée qu'en décembre (il aurait du y avoir le rappel des 0,5 % à partir du 1er août 91 et 1 % + 2 points d'indice à partir du 1/11/91).

Ceci dit, la direction semble tout à fait décidée à relancer la modulation générale de la PPRS : l'acquis de la quasi non modulation -qui remonte à la grève générale de 1968- va devoir être défendu bec et ongles.

BILLET D'HUMEUR

OU LA RECHERCHE VA-T-ELLE SE NICHER?

La presse a rendu compte du débat parlementaire du 4 décembre dernier, à l'issue duquel le crédit d'impôt-recherche a été étendu aux frais de collection des entreprises du textile-habillement, satisfaisant ainsi une revendication du patronat de ce secteur.

"Les salaires et charges sociales des stylistes et des techniciens chargés de la conception et de la réalisation des nouveaux produits, des dotations aux amortissements des immobilisations affectées aux collections ...", bénéficieront du crédit d'impôt-recherche.

Ce système d'exonération fiscale permet déjà tous les abus puisqu'aucun contrôle n'est exigé. Il a fourni des liquidités au patronat qui a boursicoté avec, plutôt qu'investir.

Désormais, les collections des grands couturiers mais aussi de tous les industriels de l'habillement et du textile, des robes du soir pour les aristocrates et les vedettes du spectacle, jusqu'aux nouveaux modèles des grands magasins, seront financés par les deniers publics, sous couvert de recherche.

Quelle dérision !

Bientôt la "recherche" d'une bonne affaire pourra être financée par l'impôt-recherche.



CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

Paris le 25 novembre 1991

COMMUNIQUE DE LA DIRECTION DU CNRS

Versement de la Prime de Participation à la Recherche

Comme chaque année, la prime de participation à la recherche scientifique du 2ème semestre sera versée aux ingénieurs, techniciens et personnels administratifs avec leur traitement du mois de décembre 1991.

Je tenais à vous le rappeler et, par là même, à démentir tous les bruits contraires qui ont pu être propagés.

Jean-Marie BERTRAND
Secrétaire général

A PROPOS DE L'APPLICATION DES MESURES DURAFOUR AUX PERSONNELS DE CATEGORIES C ET D DES EPST.

DECLARATION FAITE AU NOM DE LA CGT
PAR Alain ROQUES (CGT-INRA)
lors de la Commission des Statuts du Conseil Supérieur
de la Fonction Publique

MERCREDI 4 DECEMBRE 1991

Vous avez donc finalement décidé de soumettre à l'approbation de cette commission les projets de décrets concernant l'application du "protocole Durafour" aux personnels des catégories C et D des organismes publics de recherche, après avoir, par 2 fois cette année, retiré précipitamment ces mêmes textes de l'ordre du jour de la Commission. Très sincèrement, n'avez aucun doute que les personnels de recherche auraient été fort satisfaits si vous aviez renoncé à les présenter.

Car ces textes ont réussi le tour de force de réaliser **l'opposition convergente de milliers de personnes de la recherche** - nous avons ici à votre disposition les signatures recueillies à l'INRA, qui est l'organisme où il y a le plus d'agents de catégorie C, et nous savons que des télégrammes arrivent en ce moment des centres de recherche -, **le rejet unanime de la quasi-totalité des organisations syndicales représentatives de la recherche publique, y compris celles qui avaient, ce qui n'est pas notre cas, au départ avalisé le plan "Durafour" pour toute la Fonction Publique** - nous avons ici plusieurs tracts, exigeant le retrait de ces textes et l'ouverture de réelles négociations sur les améliorations statutaires à apporter pour les personnels, co-signés par CGT-INRA, CFDT-INRA, CFTC-INRA, CGT-ORSTOM, CFDT-ORSTOM, SNTRS-CGT, SNPRES-FO, SGEN-CFDT CNRS, CFDT-CEMAGREF, SNIRS-CGC CNRS et Universités, UNSES-CGT. Mieux, y compris **certaines des directions d'organismes, que le gouvernement a**

nommées, ont exprimé implicitement ou explicitement des doutes sur ces projets de décrets... CTP INRA le matin, CTP CNRS unanimité pour revoir et négocier.

On aurait d'ailleurs pu penser que vous auriez profité de tout ce temps pour négocier, en tenant compte des diverses critiques. Mais non, vous avez purement et simplement décidé de représenter, près d'un an après et sans les changer d'un iota, les textes rejetés par tous, un peu à l'image de ce que le gouvernement est en train de tenter avec les délocalisations, décidées dans l'arbitraire le plus total.

Nos arguments n'ont donc pas varié : **ce sont des reculs statutaires importants qui sont en jeu pour les personnels, bien que camouflés sous d'apparents avantages indiciaires :**

* Tout d'abord, **vous multipliez les barrages pour accéder de C en B**, avec la création d'un corps supplémentaire d'AST et le développement du corps des AGA, aujourd'hui quasi-inexistant dans les organismes. Les conséquences : au lieu d'avoir 2 corps de catégorie C (AGT et AJT), avec 2 grades chacun (ce qui est déjà trop à notre avis), les personnels techniques se trouveraient confrontés à 3 corps à 2 grades chacun (AST, AGT, AJT). Quant aux administratifs, cela équivaldrait à remplacer un seul corps à 2 grades (AJA) par 2 corps, l'un à 2 grades (AGA), l'autre à 3 grades (AJA). Tous ces grades étant évidemment contingentés !

*** Vous introduisez une disparité accrue entre corps techniques et administratifs**, disparité que nous avons partiellement réussi à estomper dans le statut de 1984. Ainsi les futurs AJT auraient 2 grades tandis que les futurs AJA auraient un corps à 3 grades, avec un indice terminal inférieur de 22 points à celui de leurs collègues du cadre technique, et un début de carrière inférieur de 7 points.

*** Dans le même temps, vous déqualifiez les diplômes exigés au recrutement.** Aujourd'hui, BEP et CAP donnent accès à AJT/AJA alors qu'aucun diplôme n'est exigé pour entrer en AGT. Demain, le BEP donnerait accès à AJT, mais le CAP ne donnerait plus accès qu'à AGT... Et pour faire bonne mesure, les AST, nouvellement créés, seraient recrutés sans diplôme. Mieux, plus aucun diplôme ne serait exigé pour l'ensemble des corps C Administratifs... Ce qui, très concrètement, ouvre la voie pour liquider totalement les diplômes de type CAP et BEP préparant aux carrières administratives, en même temps que ce développerait inéluctablement le clientélisme pour les recrutements.

*** Enfin, et ce n'est pas une des moindres questions dans un milieu où le sous-classement des agents par rapport à leurs qualifications et leurs fonctions reste un élément dominant, c'en serait fini des possibilités de transformations d'emploi réservées aux seuls agents des EPST pour leur reclassement.** Tous les concours internes seraient ouverts à l'ensemble de la Fonction Publique d'Etat et Territoriale, sur la base d'un an d'ancienneté ! Les personnels ressentent de plus cette mesure comme une ouverture vers la gestion des catégories C et D au niveau préfectoral et non plus au niveau national des organismes. En somme, des personnels d'"exécution" interchangeables entre administrations. Ce n'est pas l'idée que nous nous faisons du développement de la recherche publique.

En "échange", si l'on peut dire, de toutes ces mesures contre les garanties statutaires, vous avancez une amélioration indiciaire. Regardons de plus près le dispositif d'intégration des personnels en place. Ces mesures, comme les vagues d'intégration des 2ème classe, seraient

échelonnées sur 7 ans. Les simulations que nous avons effectuées montrent que certains agents verraient leur évolution de carrière minorée par rapport au déroulement actuel. C'est en particulier le cas des agents se trouvant en milieu de grille, en AJT2 ou AJA2 5-6ème échelon, qui auraient des manques à gagner alternés dans le temps, compte-tenu des durées d'échelon différentes. Certains financeraient donc les gains que d'autres pourraient avoir. Certes, vous pouvez promettre qu'en 1996, tous seraient en positif. Mais, soyons sérieux, qui peut ici prédire la durée de vie de votre ministère et de ses réformes ?

L'augmentation globale reste de toutes façons très inférieure à la baisse du pouvoir d'achat que nous avons enregistrée depuis les premiers plans d'austérité et à celle que, logiquement, vous nous proposez pour 1992. De même, les salaires de début des nouvelles catégories C resteraient très en dessous des 7000 Frs nets que nous réclamons pour les personnels.

Pour notre part, conformément au mandat du personnel, nous estimons donc que ces projets sont néfastes et qu'il convient de les retirer pour enfin entamer de véritables négociations quant à l'amélioration du statut des personnels de recherche après l'application du statut de 1984 et, entre autres, sur la parité de carrière entre corps administratifs et techniques, la suppression des barrages de grades, une réelle revalorisation des carrières, les transformations d'emploi nécessaires au reclassement de tous les sous-classés.

Nous espérons que l'ensemble des organisations ici présentes suivront avec nous la voie que les syndicats de la recherche, toutes tendances confondues, ont tracé avec les personnels : le rejet pur et simple de ces projets de décrets et l'ouverture des négociations indispensables.

LA REMUNERATION ECLATEE OU LA MONTEE DE LA PRECARISATION SALARIALE

Les décisions gouvernementales récentes, les mesures prises dans de nombreux ministères et directions, les dernières statistiques connues, confirment ce que nous dénonçons de longue date.

REMUNERATIONS : LES ELEMENTS PRECAIRES GAGNENT DU TERRAIN

Le statutaire en chute libre Tout ce qui est hors garanties collectives prend une importance croissante				
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Traitement afférent au grade (indice) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 15 - 16% de chute du pouvoir d'achat en 10 ans </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Nouvelle Bonification indiciaire (réforme Durafour) <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">Nouveau</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 10 à 50 points selon l'emploi occupé par le bénéficiaire </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Primes et indemnités <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">En forte progression</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Elles représentent aujourd'hui officiellement, en moyenne plus de 15% de l'ensemble des rémunérations (*) (**). </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Prime de croissance (réforme Durafour) <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">Nouveau</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 1.200F en 89 0F en 90 0F en 91 0F en 92 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Retour collectif de modernisation - Intéressement <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 5px;">Nouveau</div> </div>
- Plus aucune référence d'indexation sur les prix - Evolution dans le cadre du pacte de croissance Soumis aux contraintes et variations de la croissance et évolutions comparées au privé - Perte constante de pouvoir d'achat	- Fonctionnel - attaché à l'emploi - Aléatoire, précaire (en quittant l'emploi l'agent perd la NBI)	- Hors garanties collectives - Précarité - liés pour une part plus ou moins importante à la fonction	- Liée à l'évolution du PIB - Précaire (et 90 comme 91 en sont l'illustration)	- Contrats d'objectif à remplir dans le cadre de critères de rentabilité types patronaux
	Etudes en cours visant à s'appuyer sur ces éléments hors traitement pour faire éclater le régime de retraite		Soumis à fiscalisation au travers de la CSG sans retour pour la retraite	
Graves dangers pour notre régime de retraite				
Le tout s'inscrivant dans le plan de renouveau du service public ; les différents "accords" qui y sont liés permettent de jouer sur les différents éléments du nouveau système de rémunération				
(*) hors fonds de concours qui financent, selon les ministères, une part non négligeables de primes et indemnités				
(**) Elles ont progressé de 128% depuis 1981 alors que la valeur du point net de traitement ne progressait que de 34%				

Nous ne revenons pas ici dans le détail de l'analyse des différents éléments du nouveau type de rémunération,

Rappelons toutefois les conséquences que la modification du système de rémunération fait peser sur les retraites.

- C'est bien évidemment une retraite dont le montant s'éloigne de plus en plus des 75% de la dernière rémunération (si on prend le taux moyen de 15% de primes avancé par les documents budgétaires - et qui ne recensent pas la totalité des rémunérations accessoires - la pension perçue n'est plus au maximum - pour les 37 annuités 1/2 - que de 70% de la dernière rémunération d'activité. (On tombe à 63% avec un taux de prime de 25% soit l'équivalent de 3 mois de traitement).

- C'est également au travers de l'introduction de la NBI la porte ouverte à une modification des modalités de calcul (la retraite sur la NBI est calculée sur la base d'une moyenne effectuée à partir du nombre de points NBI perçus au cours de la carrière)

POUR DEBATTRE

Nous publions ici ce texte d'un camarade de l'INRA paru dans le courrier de la FERC-CGT qui fait le point sur les tentatives de privatisation dans la recherche. Il apparaît clairement que cette politique est identique dans tous les EPST : au CNRS, la direction préconise le développement des GIP, des laboratoires mixtes avec les entreprises, et tente de privatiser les éditions ou encore la restauration.

Quelques éléments d'analyse.

Etablissements Publics Scientifiques et Technologiques (EPST) :

Filiales, Groupements d'Intérêt Public (GIP),
Groupements d'Intérêt Economique (GIE)
et autres tentatives de privatisation de la Recherche.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'analyse du déroulement des processus, à partir de 3 exemples pris à l'INRA (un GIP : le GEVES, groupe d'études des variétés et semences, une filiale à 100 % INRA : agri-obtentions, un projet de création de GIE : Laboratoire des Groupes Sanguins) et d'autres pris au CNRS (INIST/Diffusion, publications CNRS...) montre les caractéristiques communes de la politique de filialisation poursuivie par le Ministère de la Recherche et de la Technologie (MRT) et ses grands organismes de recherche.

Face à une volonté commune à la plupart des personnels de recherche de s'opposer à l'éclatement de "leurs" EPST, face aux réticences de plus en plus nombreuses de chercheurs devant ce qu'ils perçoivent, confusément, comme une privatisation rampante ou insidieuse, face à la volonté, souvent majoritaire, de conserver aux organismes de recherche leur caractère de service public, les directions d'EPST épousant globalement les consignes du MRT et plus généralement celles du gouvernement concernant la "rentabilisation" de la Fonction publique, ont opté pour une stratégie de contournement visant à couper par morceaux, ceux estimés les plus rentables. Pour ce faire, ils ont recours à des formes juridiques récentes telles que GIP, GIE (années 1980) ou anciennes telles que filiales.

QUELLES SONT LES LIGNES DIRECTRICES DE CETTE STRATEGIE ?

1/ Le maître mot : rentabiliser.

C'est à dire privilégier ce qui permet de rapporter de l'argent et ceux qui peuvent apporter l'argent. En outre, l'obligation de rentabilité financière rend plus vulnérable encore devant les pressions locales des industries privées. La création, toujours possible de GIP ou de filiales peut avoir deux fonctions :

- 1) Transférer au privé ce qui est source de profit :
- 2) Se débarrasser des "services" périphériques à la recherche, des laboratoires de services et d'analyses qu'on ne souhaite plus "entretenir" ce qui est aussi une façon de rentabiliser !

2/ Service public ou entreprise ?

Les critères de gestion et d'embauche des personnels dans les filiales et les GIP ne sont pas ceux de la Fonction publique : on y embauche et licencie en fonction des profits dégagés, même si le travail effectué par les agents est indispensable, ce qui compte, c'est vendre ! Les conditions de travail diffèrent : les critères de gestion visent à flexibiliser les personnels, rompre la culture de solidarité en introduisant la compétition (corollaire inhérent à la compétitivité), dresser les agents les uns contre les autres, attribuer des primes à la tête du client, abandonner tout type de travail qui ne rapporte pas, fut-il socialement utile. On passe donc d'un travail normalement, selon la conception que nous avons du service public, au service de tous, à un travail au service de certains, baptisé "économie", "demande sociale" ou encore "la société".

3/ Récupérer des postes, installer la précarité.

Dans un contexte de stagnation des budgets de la recherche et des créations de postes en nombre réduit, les directions générales redéployent : dans la création de filiales ou des GIP, il est souvent difficile de démêler ce qui relève d'une logique de rentabilité financière directe de ce qui, plus simplement, relève d'une

volonté de récupérer à moindre prix une masse de postes pour les réaffecter aux programmes prioritaires.

Citons là l'exemple en cours du "Laboratoire d'Analyses des Groupes Sanguins" (INRA) qui s'occupe du typage sérologique des bovins, ovins et chevaux (conditions obligatoires d'inscription aux livres de filiation et déterminant de la valeur génétique, donc commerciale, des animaux).

C'est le Directeur des Productions animales qui parle :

"les activités de service ont considérablement augmenté, nous n'arrivons pas à faire face à la demande qui est considérable, il y a un problème de main d'oeuvre... (et même de locaux)... il ne faut pas que ce soit un laboratoire privé... car ces analyses (sanguines) sont la vérification en vraie grandeur des recherches méthodologiques effectuées par ailleurs dans le département de génétique... Imagine-t-on une société privée, à qui on vendrait les méthodes, nous fournir les résultats ? Comment les y obliger ? Le financement n'est pas le problème de fond (sic)..., il y a de l'argent..., le problème est de recruter des personnels, tellement il y a de travail.

(NDLR : en passant, on régulariserait la situation des hors-statuts, embauchés illégalement, qui ont proliféré ces dernières années, jusqu'à devenir plus nombreux, dans ce laboratoire, que les agents à statut)...

Tous les postes créés par la direction des Productions Animales (l'un des 5 gros secteurs, le plus gros, de l'INRA) n'y suffiraient pas... il faut trouver un système qui permette l'embauche de personnels sur recettes, le GIS, il n'y a pas d'embauche ! Le GIP ce n'est pas assez souple (et les partenaires publics y sont majoritaires)... ! Donc, on a pensé un GIE dans lequel on mettrait à disposition les agents de l'INRA et du Ministère de l'Agriculture".

(NDLR : sous entendu, à condition qu'ils le veuillent bien, mais la Direction Générale de l'INRA sait y faire pour les y contraindre : si le laboratoire INRA correspondant est fermé, les agents sont dispatchés dans des services divers où ils perdent leur savoir-faire ou du moins celui-ci devient désuet... cela s'est passé ainsi pour la mise en GIP du GEVES qui concernait plus de 200 agents).

En résumé pour ce cas : il y a de l'argent, il y a du travail, on peut embaucher, il faut garder une structure para-publique (pour des raisons d'efficacité parascientifique) mais le volume des créations d'emplois dans la Fonction publique ne nous permet pas de recruter : on crée une société de droit privé qui embauche et on contourne, sans difficulté, le statut de droit public... et le tour est joué !

4/ Le miroir aux alouettes.

A chaque fois, on fait miroiter aux personnels en place des avantages supplémentaires :

- surprime pour les agents mis à disposition,
- nouveaux salaires gratifiants pour les agents détachés,
- statuts améliorés ou créés pour les personnels hors statuts,
- travail plus intéressant, plus scientifique, plus "recherche" ...

A chaque fois, il n'en est rien, ce ne sont que des esbroufes pour inciter les agents à passer dans ces filiales ou à mieux les accepter (hors statuts). Il est bon de le rappeler ici : les détachements ou les mises à disposition sont des actes librement consentis par les agents de la Fonction publique, les directions générales ne peuvent les y contraindre autrement que par des chantages à la mutation, des pressions psychologiques, etc...

Mais prenons garde, ces moyens, l'administration les maîtrise parfaitement et surtout elle sait bien semer la zizanie entre les diverses catégories de personnels, entre les agents d'exécution et le personnel d'encadrement, entre les statutaires et les non-statutaires. Outre la défense de principe de l'intégrité de l'organisme de recherche (lui garder sa capacité de travail et de fonctionnement, les accroître), c'est sur leur solidarité, et elle seule, que doivent compter les personnels pour s'opposer au démantèlement et à la privatisation. Ainsi, pour la Station d'Analyses des Sols d'Arras, la filialisation a échoué devant la mobilisation unanime des personnels tandis que la solidarité faible des agents GEVES n'a pas empêché sa transformation en GIP.

5/ Compétitivité - développement

Que l'on examine le fonctionnement de la filiale commerciale INIST-Diffusion du CNRS ou celle de l'INRA "Agriobtentions", elles ne brillent ni par leur dynamisme, ni par leur rentabilité en termes capitalistes. Or, l'administration invoque souvent les débouchés commerciaux juteux, la perspective du "Grand Marché Européen" ainsi que la lourdeur des structures publiques pour créer des filiales...

Ainsi, au départ, l'INRA voulait filialiser le laboratoire d'Analyses des Sols d'Arras pour ces raisons. Une étude de faisabilité effectuée par une firme (dépendant d'une filiale INRA agriobtentions!) estimait nécessaire d'augmenter de 30 % les tarifs d'analyses de la filiale par rapport aux tarifs INRA, "pour tenir compte, tant des réalités concurrentielles que des contraintes d'exploitation liées à une filialisation"... Cette étude ajoutait : "ce réajustement pourrait entraîner un tassement, voire une réduction des demandes et ce, tout particulièrement dans le Nord-Pas de Calais"... Bref, pour que la filiale soit rentable, il fallait augmenter les prix, mais en ce cas là, la filiale n'était plus rentable... Ce sont les personnels qui ont démasqué la supercherie...

La même chose peut être dite pour INIST-Diffusion : les tarifs pratiqués par la filiale ont entraîné une diminution considérable de la demande.

Souvent, l'organisme invoque ses propres carences de gestion pour créer une filiale dans laquelle il sera majoritaire... quand il ne vend pas purement et simplement son potentiel de travail. Cf les presses du CNRS, celles de l'INRA (rachetées par Elsevier) : on ne met pas de moyens pour que ça fonctionne... ça ne fonctionne pas... il faut privatiser, CQFD !

6/ Créations d'emplois, valorisation.

Ce prétexte est souvent invoqué pour créer des GIP ou des filiales. L'exemple du GEVES-INRA est patent à cet égard : 4 créations de postes en 1989 à comparer aux deux centaines de postes mis à disposition par l'INRA ou le Ministère de l'Agriculture... Pour les "groupes sanguins" (INRA toujours) idem : on vise à régulariser l'embauche quasi clandestine de hors statuts alors qu'il faudrait considérablement étoffer les moyens des instituts pour réellement engager une politique de VALORISATION.

Sans entrer complètement dans le débat sur "est-ce aux organismes publics de recherche de valoriser leurs propres résultats", rappelons quand même que, dans de nombreux exemples (GEVES ou INIST ou INSERM, plus généralement), la recherche publique est mise en demeure par les tutelles de valoriser ses produits parce que les fameux "partenaires" de l'industrie privée ne le font pas : ils ne le font pas parce que cela leur coûte moins cher de toucher des subventions du MRT pour passer des contrats avec la recherche publique que de créer eux-mêmes des laboratoires à même de valoriser..., les faibles salaires de la Fonction publique y sont pour beaucoup et la prise de risque reste à la charge de la Fonction publique !

7/ Fonction publique et privatisations.

Dans d'autres secteurs de la Fonction publique, ces restructurations qui visent à "rentabiliser" la Fonction publique, créer un "esprit d'entreprise", etc... ont provoqué des dégâts considérables : abandon des lignes non rentables à la SNCF, suppression d'écoles rurales, de postes de villages au profit de développement de produits "hauts-de-gammes" style TGV, chronopost, etc...

La rentabilité financière prime l'intérêt des citoyens ; de plus en plus existeront, si on ne combat pas cette politique, deux catégories de citoyens vis à vis du service public : ceux qui pour-

ront payer, et ceux qui ne le pourront pas. Le pendant structurel de cette politique est l'imposition de la notion d'entreprise partout : Loi Quilès pour les PTT, projets d'établissement pour les EPST, etc...

Même avec des capitaux 100 % CNRS ou INRA et ce, quelle que soit la forme prise par la filiale, il apparaît évident que ce ne sont plus les mêmes lois qui vont gouverner l'activité des laboratoires, mais des lois visant à la recherche... du profit ! Dans ces conditions, quelles sont les garanties pour que les recherches, les analyses ou les services actuellement assurés par les EPST gardent leur caractère de service public, en premier lieu leur objectivité ? Aucune, dès lors que la rentabilité devient le critère déterminant de fonctionnement du laboratoire

On pourrait développer des arguments comparables sur les brevets (les Ministères de la Recherche et de l'Industrie préconisent la création d'une société de droit privé, envisageant avec l'ANVAR la mise en place d'une société de courtage pour les dossiers de valorisation, l'INRA envisage la création d'une agence de création d'entreprise pour favoriser le départ de ses agents, etc...) sur la politique des contrats dite de "recherches à objectifs partagés", etc... Tout concorde pour indiquer que nous sommes bien là en présence d'une politique d'ensemble de privatisation ou filialisation de pans entiers d'activités d'accompagnement de la recherche, voire de la recherche elle-même.

CONCLUSIONS

Cette politique, nous la connaissons : c'est celle en oeuvre aux PTT avec la filialisation des Télécoms, à l'équipement avec la privatisation des Services des Eaux dans de très nombreuses villes. C'est l'atteinte généralisée à la notion même de service public.

Cette éventualité est grave :

- elle remet en question la large diffusion des connaissances, elle amplifie l'élitisme,
- elle porte un coup important à la circulation des connaissances spécialisées à public restreint, par essence non rentable, mais nécessaire à la vie scientifique,
- elle marque un pas de plus dans la dégradation du service public de recherche,
- elle éclate les activités de l'organisme : la production est coupée de la diffusion et de l'information,
- elle fait éclater les garanties liées au statut, arrachées par les luttes du personnel,
- elle favorise la création d'emplois précaires,
- elle instaure une logique de rentabilité financière pour des activités qui ne peuvent y être soumises,
- elle ne résout qu'au coup par coup et partiellement les problèmes liés à la valorisation.

Elle porte en germe un risque grave pour nos conditions de travail, une menace à la liberté d'accès, de circulation et de diffusion des recherches. Enfin, elle nous vise tous, personnels de la recherche. Les garanties que nous avons obtenues doivent bénéficier à tous les personnels de la recherche, nous ne pourrions accepter la diversité des statuts des salaires et des garanties qui nuiront à tous et visent à abaisser notre niveau de rémunération.

Au delà de cela, il s'agit de maintenir (et d'accroître) un potentiel de recherche à même de contribuer au développement du pays, à la coopération internationale pour la satisfaction des besoins sociaux du plus grand nombre, pour le progrès humain.

Une entreprise, une filiale, un GIP, supposent rentabilité, profit, compétitivité, concurrence, valeurs qui ne sont pas les nôtres et qui ne devraient pas être celles d'un EPST.

ACCIDENT DE SERVICE

- Accident de service ou de trajet

Dans tous les cas même bénins, il est impératif d'en aviser dans les 24 heures le chef de service en précisant dans le détail les circonstances de l'accident (date, lieu, heure, noms et adresse des témoins, rapport de police, etc...). Ensuite, produire tous les certificats médicaux, la nature des soins jusqu'à guérison ou consolidation dans le cas de blessures en faisant bien préciser s'il subsiste des séquelles.

. Même démarche pour les maladies professionnelles.

- La Commission de Réforme

Si la durée de l'arrêt de travail consécutif à l'accident est supérieure à 15 jours ou si le bureau des accidents ne reconnaît pas expressément l'impossibilité au service, il y a saisine de la Commission de Réforme qui se prononce systématiquement et les fonctionnaires intéressés doivent être avisés de la date à laquelle leur dossier y sera examiné.

- Indemnisation des victimes

Dans tous les cas, les frais afférents à un accident de service ou une maladie professionnelle reconnu par la Commission de Réforme sont entièrement pris en charge par le CNRS (même si les délais sont très longs).

Incapacité Partielle Permanente (I.P.P.)

S'il résulte, d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, une incapacité, le CNRS fera expertiser la victime par un médecin de son choix qui déterminera un taux I.P.P..

Tous les dossiers sont ensuite présentés à la Commission de Réforme qui se prononce sur le taux I.P.P. sur avis du comité médical. Il est donc vivement conseillé aux victimes d'accidents de service ou de maladies professionnelles de faire effectuer une contre expertise par un médecin de leur choix (spécialiste du cas considéré). Si les conclusions sont plus favorables que celles de l'expert du CNRS c'est un élément important pour les représentants du personnel à la commission.

Allocation Temporaire d'Invalidité (A.T.I.)

S'il résulte de l'avis de la commission que l'accident a entraîné une I.P.P. supérieure d'au moins 10%, le dossier est transmis au ministre chargé des finances avec une proposition d'A.T.I. dont le montant est fixé au pourcentage d'un salaire afférent à l'indice 198, correspondant au taux I.P.P.

Pension d'invalidité

- Invalidité résultant de l'exercice des fonctions, la pension est égale au dernier traitement de base multiplié par le taux d'invalidité cumulable avec une pension de retraite.
- Invalidité ne résultant pas de l'exercice des fonctions, lorsque le fonctionnaire est atteint d'une invalidité d'un taux d'au moins 60%, le montant de la pension ne peut être inférieur à 30% du dernier traitement de base.

Dans tous les cas, consultez vos représentants à la Commission de réforme.

André BONNET
Tél : (16) 38 41 71 71

DEFENDEZ VOS DROITS

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

DECRET 85.1148 du 24.10.85, titre IV, modifié le 31.01.86.

Le supplément familial de traitement est alloué en sus des prestations familiales de droit commun aux magistrats, aux fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle, ainsi qu'aux agents de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation.

Les administrations ont toujours considéré qu'un seul parent était en droit de percevoir le S.F.T. Or, le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 24 Juin 1991, stipule que "le S.F.T. peut être versé à chacun des conjoints dès lors où ils sont tous deux fonctionnaires titulaires ou non...". Aussitôt le gouvernement a modifié la loi (26.07.91) pour qu'un seul par couple puisse bénéficier du S.F.T.

Néanmoins tous ceux qui, jusqu'au 27 juillet 91, étaient concernés par le refus de l'administration de verser le SFT aux deux conjoints, peuvent *-uniquement par démarche personnelle-* en demander le paiement rétroactif total, sans tenir compte de la règle dite de "déchéance quadriennale" qui permet à l'administration de refuser de verser les sommes dues au delà de 4 ans (ici : le 31.12.87).

NB : Le supplément familial est versé jusqu'à l'âge de 18 ans, 20 ans si poursuite des études.

EDITO (suite)

faute "ne peut être excusée du fait que son auteur a agi en qualité de représentant syndical...", s'appuyant sur un arrêt du Conseil d'Etat de 1953 (en pleine guerre froide ! Tout un symbole !) (1)

De plus, le Ministère de la Recherche, dans un arrêté du 2 août 1991, dresse la liste des documents administratifs qui ne peuvent être communiqués au public. Parmi ceux-ci, il y a ceux pouvant "porter atteinte au secret de la défense nationale et de la politique extérieure" comme "les documents relatifs aux résultats de la recherche présentant un intérêt stratégique pour la défense" ou "les rapports de mission comportant des informations de nature scientifique, économique ou politique concernant un pays étranger".

L'administration est tenue de payer au moins cet arriéré de 4 années, mais elle peut aller au delà. Voici la marche à suivre :

..1) FAIRE UN RECOURS auprès du Directeur Général du CNRS, de l'INSERM ou de l'INRIA, par lettre recommandée avec A.R., avant le 31/12/91.

*Monsieur le Directeur Général,
Le Conseil d'Etat, dans un arrêt n°10 60 58 du 24 Juin 1991, rejetant l'appel du Ministre de l'Equipement, stipule que le supplément familial peut être versé à chacun des conjoints dès lors où ils sont tous deux fonctionnaires titulaires ou non et également si l'un des deux est salarié de droit privé.
Or, le supplément familial ne m'a pas été versé au motif que mn conjoint le percevait déjà.
Je vous demande de bien vouloir me verser les arriérés, compte tenu de la date de naissance de mes enfants (1) : 1er enfant né le.... 2ème enfant, né le etc...*

..2) EN CAS DE REFUS explicite (lettre) ou implicite (non réponse au bout de 4 mois), SAISIR LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU DOMICILE (voir MEMENTO "Adresses utiles" FICHE J page 247).

Nous engageons les sections à suivre de près les dossiers des agents intéressés car il semble que des tentatives ont lieu pour faire renoncer les personnels à leur droit.

Il y a aussi les "documents pouvant porter atteinte au secret industriel" parmi lesquels sont cités les "documents relatifs aux programmes de recherche menés par le CNRS en collaboration avec les entreprises" ou les "documents établis par les Conseils d'Administration des filiales de commercialisation".

La liberté de circulation des idées est en grand danger au CNRS !

Le droit à la critique aussi.

Va-t-on vers la mise en place de la censure ?
Les ciseaux d'Anastasia auraient-ils fait leur entrée au CNRS ?

(1) Cette circulaire n'ayant pas encore été publiée, nous tombons peut-être sous le coup d'une sanction pour "indiscrétion"