

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
Jean OMNES
25, rue de chevreuse
91400 ORSAY

N° 307
MARS
1994



Préserver et développer l'emploi : une lutte permanente.

18 AVRIL

Faites entendre votre voix !
Agissez dans l'unité la plus large
**POUR LE SERVICE PUBLIC
DE RECHERCHE ET
D'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR**

à l'appel de nombreuses organisations,
dont le SNTRS-CGT

Semaine du 5 au 8 avril :
campagne d'Assemblées Générales
dans toute la France.

Nous ne connaissons pas le lieu de rassemblement à l'heure
où nous mettons sous presse.

*ELECTIONS
DU CA DU CAES*

votez

faites

voter

pour la liste
présentée par le

SNTRS-CGT

DATE LIMITE DE VOTE : 24 AVRIL 1994

La question de l'emploi est essentielle pour ceux qui ont un emploi et, encore plus, pour ceux qui n'en ont pas. Il est donc impératif de créer les conditions d'une mobilisation forte sur ce sujet. Le 12 mars dernier à l'initiative de la C.G.T. plusieurs grandes manifestations ont eu lieu sur ce sujet. Elles ont eu un fort succès, que la presse n'a pu masquer.

Au-delà de ce 12 mars nous devons poursuivre l'action. Il faut que cette question devienne un souci permanent pour tous les adhérents du SNTRS-CGT.

Nous devons créer les conditions pour empêcher toute suppression de poste dans les laboratoires et services, dès lors que ces postes sont nécessaires au fonctionnement des unités et des services. Nous devons être aussi attentifs sur la question de l'emploi précaire pour empêcher son développement et obtenir des recrutements sur postes stables.

Nous n'avons pas le droit de laisser disparaître un seul emploi, sans réaction, sans intervention des personnels.

C'est de l'avenir des enfants d'aujourd'hui qu'il s'agit.

1995 :

Nouvelles suppressions de postes

Nous devons être particulièrement vigilants sur ces questions de l'emploi car, après les 87 suppressions de postes ITA au CNRS en 1994, le danger est grand de voir tout ou partie du gel se transformer en de nouvelles suppressions. On parle déjà de 150 suppressions de postes ITA au CNRS pour 1995, ce que la direction ne dément pas.

Elle annonce qu'il restera 169 postes d'ITA et 14 de chercheurs, gelés pour 1994. Soit 183

Edito

Suite page 2

SOMMAIRE

PAGE 2

L'EMPLOI : Edito

PAGE 3 à 11

DOSSIER "EVALUATION DES ITA"

PAGES 12-13

A PROPOS DES CONCOURS...

Questionnaire à retourner au syndicat.

PAGE 14

DES PROJETS DANGEREUX...

durée du travail, partage du travail,
accords individuels...

PAGE 15

C.I.P.:

**LES DÉCRETS DEMEURENT
INACCEPTABLES**

**L'emploi des enfants
de moins de quinze ans**

PAGE 16

**INSERM : Histoire à méditer
d'une unité ballottée**

ICIG : dernières évolutions...

PAGES 17 à 21

LIVRE BLANC EMPLOI

Un outil de mobilisation sur l'emploi
dans nos organismes

PAGES 22-23

**A UNE LOGIQUE DE GUERRE
SUBSTITUER UNE LOGIQUE
DE PAIX**

Ce qu'en pense l'Appel des Cent.

PAGE 24

**APPEL DE LA FERC-CGT
A VOTER POUR LE SNTRS-CGT
aux élections du CA du CAES du CNRS**

ELECTIONS AU CA DU CAES DU CNRS : VOUS N'AVEZ PAS L'ENVELOPPE BLEUE

De nombreux agents ont adressé une réclamation auprès de la Commission Electorale pour ne pas avoir reçu l'enveloppe bleue dans le matériel de vote. C'est le CNRS qui est responsable de cet état de fait. Une Commission Electorale est spécialement convoquée pour prendre des dispositions à ce sujet. Mais d'ores et déjà nous vous indiquons que vous pouvez voter avec une enveloppe blanche dans la mesure où il n'y a aucune signe distinctif dessus. **FAITES PASSER LE MESSAGE...**

emplois qui ne seront pas ouverts au recrutement.

Parmi les autres informations il y a :

— le dégel de 230 postes à la condition qu'ils soient affectés à des opérations "ciatées" (212 en concours externes et 18 en concours Internes).

— 115 postes AGT et AGA ne seront pas ouverts au recrutement de façon délibérée, la direction a choisi de les réserver "pour assurer les promotions 1995".

Il y a plus grave : la direction, pour la première fois, a évoqué à mots couverts, l'idée que cela pouvait aller au-delà de suppressions de postes, faisant référence de façon indirecte à l'application "d'autres possibilités ouvertes par le statut de la Fonction publique" (dégagement des cadres ? mobilité forcée ?...).

D'ores et déjà, les suppressions de postes et le gel vont influencer sur les possibilités de promotions et de recrutement.

L'exemple de l'Enseignement Supérieur nous montre que nous avons raison d'être inquiets. En effet, selon un rapport d'un groupe de travail du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, il y aurait 800 postes d'enseignants et 800 postes d'ATOS en trop sur Jussieu, 400 postes d'enseignants et 400 postes d'ATOS en trop sur Paris XI,

La volonté est, très nettement, de ne pas créer de nouveaux postes, mais de redéployer ceux qui existent vers les universités plus mal pourvues et vers les nouvelles universités ; de remplacer les enseignants qui manqueront par des chercheurs et des ingénieurs des organismes de recherche....

Un outil : le questionnaire sur l'emploi.

Le travail autour du "Livre Blanc" sur l'emploi nous servira dans la campagne de débats sur ces questions.

Le questionnaire est un outil pour mieux connaître ce qui se passe au niveau de chaque laboratoire ou service. Il aidera les militants et les adhérents de notre syndicat pour mener campagne, dès aujourd'hui pour la préservation des postes, pour la création d'emplois stables.

Il est important que toutes les données recueillies, que toutes les initiatives prises au niveau local soient portées rapidement à la connaissance du syndicat, afin d'alimenter le débat dans notre presse et aider les camarades du groupe de travail sur le "Livre Blanc".

**Bon courage dans cette tâche syndicale
essentielle !**

Jean OMNES

DOSSIER "EVALUATION DES ITA"

Nous soumettons ce dossier au débat. Argumentaire, il rappelle les principes pour lesquels nous nous battons et qui fondent les propositions à discuter au sein du syndicat et avec les personnels.

Selon une méthode éprouvée, la direction tente de faire passer la vessie de la "gestion prévisionnelle des emplois et des compétences" pour la lanterne de l'évaluation de la qualification. Rappelons que cette dernière - prévue au statut mais toujours pas mise en pratique depuis bientôt dix ans ! - devrait correspondre à la revendication de reconnaissance de la qualification. Pour tous les agents qui étaient en place en 1982, l'opération "suivi de carrière" reste vive dans les mémoires : en gros, elle avait mis en évidence le sous-classement de la moitié des ITA. Si un certain nombre de sous-classés ont pu accéder au classement normal par la voie des concours internes, tout en perdant de l'ancienneté, une bonne partie sont restés bloqués. Il faut aussi stigmatiser la fabrication de nouveaux sous-

classés à l'embauche, par la pratique de certains jurys qui recrutent des candidats titulaires de diplômes supérieurs (et parfois de beaucoup) au niveau requis par le poste mis au concours, profitant du chômage massif, y compris chez les diplômés.

Pour le SNTRS-CGT, il faut une procédure de reconnaissance de la qualification de tous les agents, objective, faites par leurs pairs, ouvrant sur une opération de reclassement de tous les sous-classés selon un système "hors concours" et donc rendu possible par un contingent spécial de transformations de postes. Les concours internes doivent rester à la disposition des agents qui postulent à une promotion.

Pour plus de détails sur la position et les analyses du SNTRS-CGT sur toutes ces questions, on se rapportera aux documents adoptés par le 21 ème congrès en novembre dernier, publiés dans le "BRS" n° 304 de décembre 1993, notamment les pages 45 à 48.

EVALUATION DES ITA : OU EN SOMMES-NOUS ?

Le statut de 1983 instaure une évaluation quadriennale des ITA

Le décret-cadre des EPST (83-1260, article 237) et ses décrets particuliers 84-1185 pour le CNRS (article 20) et 84-1206 pour l'INSERM, instaurent une évaluation périodique indépendamment de la procédure d'avancement (changement de grade, changement de corps au choix ou concours) et de notation (voir Mémento édité par le SNTRS-CGT A-16 p.87). Elle est effectuée par les experts prévus à l'article 235 du décret du 30 décembre 1983.

"Indépendamment de la procédure de notation et d'avancement prévue aux titres III et IV du décret du 30 décembre 1983, est-il prévu, ... les travaux des fonctionnaires du CNRS appartenant aux corps d'ingénieurs, des personnels techniques et d'administration, font l'objet d'une évaluation périodique par les experts prévus à l'article 235 du décret du 30 décembre 1983 susvisé.

Les experts se prononcent au vu du rapport d'activité de chaque fonctionnaire établi tous les 4 ans sur les conditions dans lesquelles il a accompli sa mission et du rapport sur l'aptitude professionnelle de chaque fonctionnaire établi tous les 4 ans par le directeur de l'unité de recherche ou du service dans lequel ce fonctionnaire est affecté."

Pour muets qu'ils soient sur les modalités et sur les finalités de l'évaluation, ces textes ont le mérite d'en reconnaître la nécessité. De plus, ils énoncent deux principes que nous revendiquons à l'époque et que nous faisons toujours nôtres, celui des professionnels compétents et celui du rapport d'activité. Ce ne sont cependant pas nos termes (experts quand nous disons pairs, rapport écrit quand nous disons rapport et évaluation sur le lieu de travail).

11 ans après la parution de ces textes, le dispositif n'est toujours pas mis en place. Les rencontres avec les syndicats se poursuivent sans que l'on puisse parler de véritables négociations. La direction aux "ressources humaines" annonce une expérimentation de son projet d'évaluation dans les DR les plus petites pour le mois de mars (Orléans).

La Direction : évaluer pour mieux gérer les "ressources humaines" (ou leur pénurie)

Les textes rédigés par la direction - écrits dans un style télégraphique qui permet de laisser une large part à une interprétation très flexible - sont centrés sur l'amélioration de la gestion des ITA via leur évaluation. Les hommes au travail sont désormais gérés et non plus seulement dirigés et les outils doivent être affinés. Fondés sur la recherche du consensus avec les organisations syndicales et sur la recherche d'une intégration active et de la soumission de chaque salarié aux objectifs définis par sa hiérarchie, ils nécessitent que les directions connaissent le plus précisément possible l'"activité" (qui n'est pas la qualification) et les aptitudes ("potentialités") de chacun. L'objectif est bien d'économiser de la main d'oeuvre en termes quantitatifs et qualitatifs et d'accroître sa productivité. C'est cette voie que choisit la direction du CNRS, voie d'autant plus inacceptable que le chômage atteint plus de 3 millions de personnes.

Améliorer la gestion des ITA pourrait être un souci louable. Mais gérer efficacement suppose que les personnels soient bien intégrés dans leur environnement, puissent développer leur qualification et que celle-ci soit reconnue. Ceci signifierait que la finalité serait l'épanouissement des hommes au travail. On sait que la recherche aurait tout à gagner à éviter des affectations autoritaires, de mauvaises utilisations ou des sous-utilisations des capacités et savoir-faire de chacun.

On ne peut toutefois se permettre d'ignorer les objectifs actuels affichés par le Schéma Stratégique ou les propositions du rapport qui sert de base à la "consultation" Fillon. Il y a nécessairement un lien entre ces objectifs et la logique des textes actuellement en discussion sur l'évaluation ; ils en sont la mise en oeuvre clairement affichée.

Or ces conceptions sont concrétisées dans le dernier texte par le primat accordé à l'utilisation des rapports ("avis") par les Directions Régionales, les Départements scientifiques et les ressources humaines. On n'est pas loin des organigrammes-cibles des laboratoires où chaque directeur doit justifier chaque fonction dans son unité. Sur cette base, les directions scientifiques procéderont à la contractualisation des laboratoires lors de leur renouvellement, c'est-à-dire à l'affectation d'un certain nombre de postes pour une durée déterminée. A chaque renouvellement il y a donc mise à plat des emplois et décision de les maintenir ou de les remettre en cause en partant non pas des besoins réels des laboratoires mais de la justification de chaque fonction déjà existante. Cette politique est significative de la priorité donnée au rationnement des emplois. Elle contribue à alimenter le chômage.

S'il s'agit de préparer les ITA à plus de mobilité, à travailler davantage, mieux et plus vite pour la compétitivité des entreprises, nous disons non. S'il s'agit de préparer la flexibilité, nous disons non. S'il s'agit de faire de l'évaluation un outil de rationalisation d'une gestion avant tout bureaucratique du personnel où chaque individu ne sera qu'une liste éclatée de savoirs, savoir-faire ou autres aptitudes découpées et non leur unité, nous disons non.

L'insertion des hommes au travail ne peut s'imposer aux individus mais être pensée avec eux, à partir de leur expérience. L'organisation du travail, l'articulation de savoir-faire complémentaires, en particulier entre activités strictes de recherche et activités d'accompagnement de la recherche doivent être pensées à partir des hommes qui travaillent.

La direction met au centre du processus d'évaluation l'Observatoire des métiers (en cours de création) qui n'est pas, au contraire de ce que son intitulé suggère un outil neutre et indépendant, mais un instrument de gestion des métiers et de leur évolution en termes d'emploi, au service d'une politique malthusienne. Pour nous il devrait avoir pour seule finalité l'amélioration des fiches d'emploi et des branches d'activité professionnelle. C'est parce que l'Observatoire ne peut être cela que nous avançons d'autres propositions (voir plus loin).

Quels principes pour une évaluation telle que nous la voulons ?

Nous voulons pouvoir **resituer notre qualification et sa mise en oeuvre au sein de notre métier**, de son évolution, de ses différents niveaux de qualification. L'évaluation doit donc s'effectuer **au sein d'une branche professionnelle** dont la définition ne doit pas être trop large et sur la base de **critères transversaux universels de niveau de qualification valables quelque soit le métier exercé**. Nous sommes donc attachés au maintien des branches d'activité professionnelle (BAP) et à leur application au niveau des métiers, les fiches d'emploi-type. Les principes de regroupement des métiers dans les BAP et le nombre souhaitable de celles-ci doivent être négociés.

Nous voulons une évaluation qui débouche sur une **reconnaissance de qualification**. Par **qualification**, nous entendons l'ensemble de nos savoirs et savoir-faire acquis (par la formation initiale et continue et par l'expérience acquise tout au long de la vie professionnelle) ou mis en oeuvre dans notre activité professionnelle. Elle doit permettre de **résorber un sous-classement** qui se régénère perpétuellement. Pour cela nous devons exiger du CNRS et de l'INSERM **des moyens spécifiques à la hauteur nécessaire**, et ceci dès la première année. Il ne peut être question que les ITA dont le sous-classement aura été attesté passent des concours internes. La CAP peut siéger de façon spécifique pour proposer l'ordre des nominations et la promotion sur place.

Nous voulons une **évaluation périodique** insérée dans un système cohérent et progressif de **carrière**, réservé actuellement au CNRS et à l'INSERM aux seuls chercheurs. Pour cela il faut intégrer les rapports issus de l'évaluation dans un **dossier de suivi de carrière** qui servira de base, avec les rapports d'activité des individus et le rapport du responsable sur la place de l'agent dans l'équipe, au jugement effectué par les CAP et les jurys de concours.

Nous voulons une **évaluation par les pairs** qui prenne en compte le métier et les conditions spécifiques au laboratoire de recherche ou au service. Le rapporteur ne doit pas fonder son "avis" sur les seuls écrits, mais **rencontrer l'ITA dans son laboratoire**.

Nous voulons une évaluation **rigoureuse** qui allie compétence et indépendance des pairs qui évaluent. Nous voulons une **évaluation objective et équitable** qui préserve l'égalité des droits et des devoirs des agents. Pour cela il faut **deux rapporteurs**. L'évaluation doit être avant tout au service des hommes et des femmes qui travaillent au CNRS, elle doit donc être indépendante de toute contrainte de gestion comme de toute pression, pour cela elle doit être **organisée et contrôlée nationalement**. Les rapporteurs doivent être issus du métier, extérieurs à l'unité, indépendants, leur désignation doit être contrôlée par une structure paritaire.

Nous voulons **rendre visible l'apport des ITA** à la recherche, leur participation aux activités du laboratoire en complémentarité avec celles des chercheurs. C'est pour cela que nous préconisons aussi une **évaluation du collectif de l'unité** qui serve aux débats du Comité National.

Nous demandons : quand va-t-on enfin nous proposer une véritable évaluation des ITA, prévue depuis 10 dans le statut ?

A DEBATTRE DANS LES SECTIONS :

QUALIFICATION DES ITA. PROPOSITIONS POUR L'EVALUATION DE LA

L'évaluation doit se dérouler tous les 4 ans, au moment du renouvellement de l'unité. Elle doit se dérouler sur le lieu de travail.

Création d'une structure paritaire nationale qui :

- définit des critères uniques de niveaux de qualification, valables pour tout métier,
- définit les branches d'activité professionnelle et les métiers qu'elle regroupe de manière cohérente, les principes qui serviront de base au contenu des fiches d'emploi-type,
- définit les principes qui serviront à l'établissement de la liste des rapporteurs et contrôle celle-ci.
- définit les modalités de l'évaluation, en contrôle l'exécution,
- elle est l'instance de recours des agents en cas de non respect de la procédure d'évaluation, elle établira la liste globale des sous-classés à partir des avis des rapporteurs qu'elle transmet à la CAP.

Les rapporteurs

L'administration désigne à partir de la liste générale des rapporteurs ceux qui seront chargés de l'évaluation des ITA d'un laboratoire donné, à raison de deux rapporteurs par agent selon les critères suivants :

- exclusivement des ITA,
- issus des EPST, des services publics de recherche,
- dans le même métier que l'agent à évaluer, d'un grade au moins égal
- l'indépendance du rapporteur doit être assurée, en particulier ils ne doivent pas être choisis dans l'environnement proche de la personne évaluée,
- ils doivent être initiés aux FET et aux critères d'évaluation et réunis périodiquement pour contribuer à les améliorer.

La CAP et les élus C du Comité National habilite la liste des rapporteurs.

Les modalités de l'évaluation

- chaque ITA rédige un rapport d'activité qui intègre tous les éléments nécessaires à la description de sa qualification et les conditions dans lesquelles il l'exerce. Lors de la première évaluation, celui-ci doit retracer sa carrière professionnelle y compris antérieure à son arrivée au CNRS, sa formation initiale et les formations continues.
- le rapport du directeur faisant ressortir la place de l'ITA dans le laboratoire.
- les rapporteurs se déplacent sur les lieux de travail,
- les rapporteurs établissent un rapport sur la qualification de l'agent et font des propositions de reclassement lorsqu'ils constatent un sous-classement.
- pour chaque unité les rapporteurs établissent un rapport sur le collectif qui est transmis au conseil de laboratoire puis, avec l'avis de celui-ci au comité national pour servir de base à l'évaluation de l'unité et à l'établissement des besoins en postes.

La reconnaissance de la qualification.

Les rapports constitueront des dossiers de carrière qui serviront pour les concours internes et les changements au choix dans les CAP.

La CAP discute des propositions et établit la liste de reclassement.

EVALUATION PROFESSIONNELLE DES ITA

PROPOSITIONS

PREAMBULE

L'évaluation des ITA doit avant tout consister en une **évaluation de leurs qualifications** entendues au sens des **savoirs et savoir-faire** mis en oeuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

RAPPEL DES PRINCIPES

L'évaluation résulte de l'intervention de trois catégories d'acteurs :

- les agents,
- les responsables des unités (laboratoires ou services) où les agents exercent leur activité,
- les experts par famille de métiers.

L'évaluation doit s'appuyer sur un système de référentiels. Elle doit également permettre de comparer les qualifications d'agents exerçant le même métier.

L'évaluation doit tenir compte des conditions d'exercice des activités de l'agent et avoir lieu au plus près de l'endroit où elles s'exercent ¹.

Le système d'évaluation et ses enseignements doivent faire l'objet d'une concertation permanente avec les *syndicats* ².

LES OBJECTIFS DE L'EVALUATION

Pour l'agent :

- préparer la reconnaissance de ses qualifications,
- connaître ses potentialités et accompagner son itinéraire professionnel.
- *contribuer à bâtir son plan individuel de formation*

Pour chaque unité :

- connaître les compétences de chacun et le potentiel de l'ensemble des ITA.
- contribuer à bâtir le plan de formation de l'unité

Pour le CNRS :

- via les Délégations régionales :

- disposer des éléments propres à construire une gestion plus rapprochée des personnes et à engager les formations nécessaires.

- via les sections du Comité National :

- connaître le potentiel humain sur lequel repose l'activité des unités évaluées.

- via les départements :

- préparer leur réflexion sur les compétences à développer ou à créer, accompagner la contractualisation.

- via l'Observatoire des Métiers :

- participer à la connaissance et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

¹ : Ce choix implique notamment que les experts se déplacent dans les unités et prennent contact avec les ITA qu'ils auront à évaluer .

²: En particulier au sein du Comité de suivi et d'orientation de l'Observatoire des Métiers dont ce sera le rôle et dans lequel les syndicats sont appelés à siéger.

LE SYSTEME DE REFERENTIELS

Le système de référentiels sur lequel s'appuie l'évaluation des I.T.A., est construit par l'Observatoire des Métiers. Il est régulièrement mis à jour en concertation avec les organisations syndicales.

Ce système repose sur :

- les filières de métiers *au sein des B.A.P.*,
- les fiches d'emploi-type (F.E.T.) pour les emplois³.

Des supports d'évaluation par métier et par niveau seront donc élaborés à partir des F.E.T., en les complétant des compétences requises (savoirs, savoir-faire). Ils seront enrichis par l'intervention des différents acteurs du processus de l'évaluation.

DESIGNATION ET ROLE DES EXPERTS

Les experts (ou évaluateurs) sont :

- choisis par l'Observatoire des Métiers, à l'intérieur et à l'extérieur du CNRS en fonction :
 - de leur compétence reconnue dans chaque famille de métier,
 - de leur rigueur.

Les organisations syndicales sont consultées sur cette liste d'experts.

En conformité avec l'organisation régionale du CNRS et la déconcentration de la gestion des personnes, il est proposé que l'évaluation des I.T.A. soit organisée par les délégations régionales.

L'Observatoire des métiers en liaison avec la délégation régionale, constitue à partir du groupe des experts nationaux, un groupe régional d'experts.

Ce groupe intervenant dans une région donnée sera animé et suivi par les responsables aux ressources humaines, sous la responsabilité du délégué régional.

Les experts ne peuvent pas appartenir aux unités dans lesquelles ils évaluent les agents. La composition des groupes d'experts doit comprendre au moins 25 % d'experts extérieurs à la région et au CNRS.

Le "groupe d'experts" désigne pour chaque unité l'ensemble des experts correspondant aux métiers exercés dans celle-ci. Ces derniers se répartissent l'évaluation des agents à raison de deux experts par agent.

Un suivi global et un contrôle du travail des experts sera assuré par l'Observatoire des métiers.

MODALITES DE L'EVALUATION

1. Le référentiel de compétences correspondant au métier et au niveau de chaque agent à évaluer est remis :

- à l'agent,
- à son responsable.

L'agent rédige un rapport *sur son activité et les conditions dans lesquelles il l'exerce*, s'exprime sur ses vœux et ses potentialités. Le responsable *exprime son avis et ses observations sur la fonction et la place de l'agent*.

2. Après avoir pris connaissance de ces éléments, les experts procèdent à l'évaluation à l'aide du référentiel.
3. Pour chaque agent, les experts rédigent un avis et des recommandations portant sur :
 - ses qualifications au regard des référentiels utilisés,
 - les conditions dans lesquelles il exerce sa mission,
 - éventuellement ses vœux et potentialités.
4. Pour chaque unité, le "groupe d'experts" établit une note de synthèse sur "le potentiel qualitatif et quantitatif du personnel I.T.A." ⁴

⁴ : Pour prendre en compte la dimension collective de la contribution des ITA, le schéma proposé recommande qu'à partir des évaluations individuelles réalisées par les experts, ces derniers établissent une note de synthèse sur "le potentiel quantitatif du personnel ITA" de l'unité. Après discussion au conseil de l'unité, cette note est transmise d'une part, au Département scientifique et d'autre part, à la section du Comité national concernée qui pourra ainsi enrichir sa connaissance du potentiel humain sur lequel repose les activités scientifiques de l'unité qu'elle doit évaluer.

³ : Etant entendu que les critères de niveau utilisés en 1982 et rappelés dans les guides pour les jurys de concours font partie des référentiels.

CONSEQUENCES DE L'EVALUATION

1. Au plan individuel

Les rapports (rédigés par le responsable et l'agent), l'avis et les recommandations des experts forment le dossier professionnel de chaque agent, tenu par les délégations régionales. L'avis et les recommandations des experts donnent lieu (si nécessaire) à des interventions du responsable régional aux ressources humaines (formation, mobilité,...).

Par ailleurs, pour établir un lien fonctionnel entre ce système d'évaluation et les concours internes, on pourrait, envisager de faire figurer l'avis et les recommandations des experts dans les dossiers de concours.

2. Au plan collectif

Le groupe d'experts transmet la note de synthèse :

- au Responsable de l'unité,
- au Délégué régional,
- à l'Observatoire des Métiers.

Après discussion au conseil d'unité, la note de synthèse est transmise par le responsable de l'unité :

- au Directeur du Département et à la section du Comité National, lorsqu'il s'agit d'un laboratoire,
- au Secrétaire général, et à la commission interdisciplinaire "gestion de la recherche", lorsqu'il s'agit d'un service.

COHERENCE AU NIVEAU NATIONAL

Pour assurer la cohérence et suivre les modalités du dispositif proposé, il faut une structure centrale qui contrôle l'ensemble et apporte aux experts les informations et les outils nécessaires à l'évaluation.

L'Observatoire des Métiers doit jouer ce rôle dans la mesure où il est national et s'appuie sur des groupes de spécialistes par BAP.

RECOURS

Une possibilité de recours auprès du Comité de suivi et d'orientation de l'Observatoire des Métiers est reconnue à chaque agent, à chaque unité, ou à chaque région.

A PROPOS DES "PROPOSITIONS" DE LA DIRECTION DU CNRS SUR "L'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES ITA"

La "délégation aux ressources humaines" du CNRS a produit un document daté du 2 février 1994, intitulé "Evaluation professionnelle des ITA, propositions" qui mérite une analyse attentive car il est particulièrement pernicieux. Une version datée du 22 février n'introduit que des ajouts mineurs à la première livraison.

Notons tout d'abord qu'il traite donc de l'"évaluation professionnelle des ITA" : les mots ont un sens précis, ce n'est pas par hasard si le titre n'est pas "évaluation de la qualification". Il ne s'agit pas du tout de reconnaissance de la qualification des ITA mais de mise en place d'un outil de gestion pour redéployer les personnels en fonction des orientations du schéma stratégique et de la contractualisation.

Le préambule est une escroquerie intellectuelle : "évaluation de leurs qualifications entendues au sens des savoirs et savoir-faire mis en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions" est déjà contestable (le pluriel n'est pas innocent). La qualification est aussi le résultat de toute l'histoire du salarié, de ses études, de ses diplômes, de sa progression professionnelle, ce qui n'est pas toujours, hélas, mis en œuvre dans le poste occupé !

Pratiquement à chaque paragraphe il est fait mention de la "concertation permanente avec les syndicats". Nous voulons négocier, nous ne sommes pas des "partenaires" de la direction, nous ne concevons pas la défense des intérêts des salariés du CNRS comme pouvant s'effectuer par une "concertation" avec la direction. De plus, le texte avance la mise en place d'un "comité de suivi et de l'orientation de l'observatoire des métiers", paritaire administration-syndicats, qui mélange allégrement le contrôle des branches d'activité professionnelles et des fiches d'emploi type d'une part et la gestion des "ressources humaines" d'autre part.

Au paragraphe "objectifs de l'évaluation", on trouve pour l'agent : "préparer la reconnaissance de ses qualifications" : voilà un pluriel fort singulier ! La base du classement dans la grille, qui détermine le salaire, c'est et ce doit demeurer, le niveau de qualification (au singulier). Quant à "préparer", la suite montrera que le dispositif ne prépare pas du tout cela mais tout autre chose. Pour la reconnaissance de votre qualification, reportez-vous aux concours internes habituels (grande nouveauté) !

Ensuite, on trouve : "connaître ses potentialités" : le rédacteur quitte discrètement le terrain de la qualification pour ne plus y revenir et s'engage sur celui du "projet personnel" comme on le verra plus loin; "accompagner son itinéraire professionnel" : l'imagination rédactionnelle des professionnels de la "gestion prévisionnelle des emplois et des compétences" (GPEC) est aussi riche que les transformations d'emplois sont pauvres. L'itinéraire professionnel, ce n'est pas la carrière (qui renvoie à des notions, à des règles et des procédures statutaires), c'est l'individualisation, axe des mesures "Durafour", le "projet personnel", la référence non-dite à l'entretien annuel d'activité.

Pour chaque unité, l'objectif est : "connaître le potentiel de chacun et le potentiel de l'ensemble des ITA" : le masque tombe, il s'agit de mettre en place un outil de gestion dont la direction regrette l'absence jusqu'ici, comme elle l'a dit : "nous ne connaissons pas les ITA qui sont dans les laboratoires". Le redéploiement est au bout de la démarche.

Pour le CNRS, le dispositif permettra de "construire une gestion plus rapprochée des personnels" : le masque est par terre, les DR doivent pouvoir gérer les ITA avec la fermeté qu'exigent les redéploiements induits par les restructurations, l'application du schéma stratégique et de la contractualisation.

"engager les formations nécessaires" : c'est le deuxième leitmotiv du document, il s'agit de l'enrobage des redéploiements, reconversions, mutations ou pire encore.

"accompagner la contractualisation" (départements) : on ne saurait être plus clair. Pour la direction du CNRS, il est acquis que les effectifs ITA sont destinés à rester constants sinon à décroître. Elle met donc en branle tous les moyens, comme la contractualisation des unités, pour redistribuer le personnel en puisant dans les mille et une techniques de la GPEC. Bien entendu, cette redistribution serait faite en fonction des priorités des directions scientifiques appliquant le schéma stratégique de la direction et des orientations du rapport Fillon.

La contractualisation des EPST, quant à elle, n'ouvre pas seulement sur le redéploiement des postes, elle vise à *"une globalisation de la dotation salariale de l'établissement exprimée en un total de points d'indices"*.

Le redéploiement des ressources aurait donc lieu, au détriment de la masse salariale, entre cette dernière et les budgets d'investissement, de fonctionnement, liquidant la frontière entre crédits de personnels et hors personnels. La direction du CNRS (sollicitant bien entendu l'avis des syndicats) pourrait donc mettre en concurrence les emplois et les transformations de postes avec le soutien de base !

Via l'observatoire des métiers, cette "évaluation" permettra de "participer à la connaissance et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences" : nous n'inventons rien, nous n'interprétons pas, c'est eux-mêmes qui l'écrivent !

Le document aborde ensuite le "système de référentiels" du dispositif qui reposerait, outre les fiches d'emploi-type, sur "les filières de métiers" : cette offensive contre le statut de la Fonction Publique, statut basé sur la qualification, avec ses grandes catégories référencées aux diplômes nationaux, n'a jamais cessé.

Il s'agirait aussi de compléter les "supports d'évaluation" par les "compétences requises" : nous y voilà ! Les compétences requises par quoi ? Par le poste occupé, évidemment. Exit la qualification individuelle. Nous sommes bien dans la logique de la GPEC qui postule le primat du poste sur tout le reste.

Qui évalue ? "les experts" : à aucun endroit il n'est dit que ce seront des pairs de l'agent évalué. Notre revendication, pour l'évaluation de la qualification, est qu'elle soit faite par des pairs de l'agent, du même métier que lui, indépendants de sa hiérarchie.

Ces experts sont "choisis... en fonction... de leur rigueur." : nous sommes dans la recherche scientifique, quel est donc l'instrument qui permet cette mesure ... rigoureuse ?

Qui fait quoi ? "l'agent rédige un rapport sur son activité, s'exprime sur ses vœux et ses potentialités." : toute la rouerie du document est concentrée dans cette formule. Sans aucun doute, pour évaluer la qualification, le rapport rédigé par l'agent, en toute indépendance, décrivant son travail, est indispensable. Mais que s'y ajoutent "ses vœux et ses potentialités" nous conduit sur un autre terrain, celui du "projet personnel" à relier au "plan personnel de formation" et à tout le fatras de la GPEC.

"le responsable exprime son avis et ses observations sur la fonction et la place de l'agent" : il y a là un joli tour de passe-passe. Le statut (CNRS) prévoit effectivement à

l'article 20 que le directeur de l'unité établit un rapport sur l'aptitude professionnelle de l'agent tous les quatre ans. Ceci fait partie de la disposition du statut qui n'a jamais été appliquée : l'évaluation quadriennale. Dans le document que nous analysons, le qualificatif "quadriennal" est rigoureusement absent, et ce n'est sûrement pas un oubli. On ne peut pas s'empêcher de faire le rapprochement avec l'entretien **annuel** d'activité qui revient en force, contrairement aux déclarations de Madame Touchon, voir le "Journal du CNRS" de février 1994, page 10.

Le groupe d'experts établit une note de synthèse sur "le potentiel qualitatif et quantitatif du personnel ITA" : c'est bien un des buts recherchés et certainement pas la reconnaissance de la qualification.

Les conséquences de l'évaluation :
"les rapports rédigés... forment le dossier professionnel... tenu par les DR" : les véritables préfets du CNRS que sont les DR vont pouvoir piloter les affectations des ITA. Notons de plus qu'il n'est pas dit que ce dossier sera remis à l'agent.

"l'avis et les recommandations des experts donnent lieu (si nécessaire) à des interventions du DRRH (formation, mobilité...)" : nous n'avons pas fait de procès d'intention, à l'aide de tout le dispositif de la GPEC, dont l'observatoire des métiers, il s'agit bien de vérifier l'adaptation des ITA aux postes reconnus nécessaires à l'unité (par les impératifs de la contractualisation, etc.), de détecter et de procéder au déplacement des ITA réputés "inadaptés" ou "en sur-nombre" avec le cas échéant le coup de la formation de reconversion. Est-il exagéré de dire qu'au bout de cette démarche il y aurait mutations forcées et tentatives de licenciement ?

Dès que le SNTRS-CGT a eu connaissance de ce document, il a pris contact avec les autres syndicats pour qu'ensemble tous refusent la moindre discussion sur ces bases et exigent une vraie négociation sur une vraie évaluation de la qualification (ce qui est prévu au statut) et le reclassement de tous les sous-classés. Notre position n'a pas varié : il faut une procédure de reconnaissance de la qualification de tous les agents, objective, faites par leurs pairs, ouvrant sur une opération de reclassement de tous les sous-classés selon un système "hors concours" et donc rendu possible par un contingent spécial de transformations de postes. Les concours internes doivent rester à la disposition des agents qui postulent à une promotion.

A PROPOS DES CONCOURS ...

Si, depuis l'instauration pour nos EPST des concours dits "Fonction Publique", vous avez participé à un ou plusieurs jurys de concours, pourriez-vous nous aider à faire le point, en répondant à ce questionnaire, et en nous donnant éventuellement vos impressions et vos commentaires personnels.

QUESTIONNAIRE :

1/ --- Avez-vous été pressenti en tant qu'élus du Comité National ou en tant qu'expert ?

2/ --- Combien de fois par an participez-vous à un jury ?

Combien de refus avez-vous formulé ?

Combien de jours par an cela vous prend-il ?

3/ --- Avez-vous été contacté directement par le président du jury ?

4/ --- Vous est-il arrivé de participer à un jury relevant d'une BAP qui ne vous concernait pas exactement ?

5/ Comment avez-vous ressenti vos relations avec :

- le président
- les autres membres du jury ?

6/ --- Avez-vous participé à des concours dits externes (recrutement) ?
Si oui, de quel niveau ?

Avec combien de candidats ?

7/ --- Avez-vous ressenti des désaccords ou des pressions
(ex. : embauche d'un CDD déjà en place, choix fait d'avance par le patron du labo...) ?

8/ --- Le niveau de qualification des candidats et leur profil étaient-ils :

- en bon accord
- inférieur
- supérieur

par rapport au niveau du poste à pourvoir ?

9/ --- Avez-vous su -parfois ou toujours- ce qu'il était advenu de ce recrutement ?

Si non, trouveriez-vous souhaitable d'être informé, c'est-à-dire qu'il y ait un certain suivi : licenciement ou embauche après stage, bonne adaptation au poste...?

10/ --- Avez-vous participé à des concours internes ?

- affectés
- non affectés (=promotion)
- sélection professionnelle ?

Si oui, à quel niveau ?

Pour chacun, pouvez-vous donner le nombre de candidats ?

11/ --- Dans le cas des concours non-affectés, avez-vous fonctionné en sous-jurys ?

Dans ce cas, avez-vous eu des difficultés particulières (Choix définitif des candidats, mode de fonctionnement...) ?

12/ --- Votre jury a-t-il -parfois ou toujours- adressé des observations ou recommandations à l'administration ?

Si oui, lesquelles ?

13/ --- Pensez-vous qu'il y ait des commentaires particuliers concernant votre discipline (ex. : Difficulté de recrutement dans certains secteurs...) ?

14/ --- Organisation matérielle : avez-vous eu des difficultés d'organisation

- pour trouver le lieu du concours
- pour vos déplacements
- pour le remboursement de vos frais
- autres ?

15/ --- Peut-être avons-nous omis de soulever certaines questions qui vous semblent importantes ?

Si oui, lesquelles ?

16/ --- Tribune libre : vos commentaires, informations complémentaires, impressions...

Quelles améliorations pourriez-vous suggérer ?

Un projet dangereux

Le gouvernement propose de modifier les dispositions régissant la durée du travail dans un sens très défavorable aux salariés. Les répercussions seront particulièrement néfastes pour nos catégories. Il est encore temps de réagir.

Ce projet permet la modulation annuelle de la durée du travail, avec une réduction de 15 % de la durée initiale (par convention ou accord) et avec réduction des charges des employeurs (40 % la première année, 30 % les deux années suivantes) accordée si la réduction du temps de travail s'accompagne d'embauche dans les six mois correspondant à 10 % des effectifs.

Des dispositions étendues à tous les salariés

- abrogation des soixante-quinze décrets de 1936, 1937 et 1962 prévoyant les congés hebdomadaires

obligatoires et la répartition de la durée du travail (banques, assurances, commerces, services...);

- substitution aux garanties collectives (branches, accords d'entreprises) des garanties individuelles qui adaptent le droit français au droit européen.

De nouvelles contraintes apparaissent

- la durée du travail hebdomadaire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures. Le repos dominical n'est donc plus obligatoire;
- un temps minimal de repos quotidien d'onze heures consécutives (seules dérogations : travail en continu, nettoyage). Donc le temps

de travail maximum possible serait de : 24 heures - 11 heures (repos) = 13 heures;

- le temps minimal de repos hebdomadaire est réduit à trente-cinq heures consécutives au lieu de quarante-huit heures précédemment;
- la généralisation de deux jours de repos non consécutifs à l'ensemble des salariés (sauf pour les secteurs où ils existent déjà : banques, assurances, commerces);
- la possibilité d'organisation du travail, par roulement ou par relais, avec une répartition du travail sur quatre ou quatre jours et demi;
- le développement de l'utilisation des astreintes.

L'INDIVIDUALISATION FRAGILISE LES SALARIÉS

Les garanties collectives sont remplacées par un ensemble d'accords individuels, législatifs, contractuels à l'entreprise, ou à défaut de gré à gré avec le salarié.

L'individualisation du temps et de l'organisation du travail utilisée comme mode de fonctionnement dans les entreprises ne peut qu'aggraver la situation de l'emploi : en nombre d'exclus, d'emplois qualifiés flexibles sous-rémunérés.

La loi quinquennale prépare le terrain. Ces mesures sont contestées vigoureusement par les intéressés, s'agissant du CIP - « contrats d'insertion professionnelle » - pour les jeunes diplômés, des « TRILD » - temps réduits indemnisés à longue durée - ou encore des « retours à l'emploi » payés au-dessous ou au niveau des allocations chômage...

COMMENTAIRE

Le partage du travail n'a que peu d'impact sur l'emploi

Les accords sur le partage des salaires et du temps de travail n'ont pas de réels impacts sur l'emploi. Ils permettent, dans bien des cas, de différer les licenciements. Tel est en substance l'analyse faite par la Dares (direction de l'animation de la recherche des études et statistiques au ministère du Travail) sur les 72 accords signés entre août 1992 et décembre 1993 et prévoyant des baisses de salaires avec ou sans diminution du temps de travail. Neuf d'entre eux ont fait l'objet d'une attention particulière. Ils révèlent que les sacrifices sont parfois mieux acceptés, lorsqu'il s'agit de passer un mauvais cap et qu'ils prévoient un retour à bonne fortune. Mais la Dares de conclure : « ces nouveaux accords comportent des perspectives bien incertaines en matière d'emplois, mais aussi dans leur durée et dans la réversibilité des sacrifices. » Intéressant, au moment où le plan quinquennal du gouvernement se propose de généraliser la méthode au nom de la lutte pour l'emploi. J.-M.J.

L'EMPLOI DES ENFANTS DE MOINS DE QUINZE ANS

Déclaration de la CGT

La directive européenne abusivement intitulée « protection des jeunes au travail » sera débattue au Parlement européen du 7 au 10 mars 1994. Au travers d'un grand nombre de dérogations au principe de l'interdiction du travail des enfants, cette directive, de fait, légalise et réglemente la possibilité pour le patronat d'employer des enfants de moins de 15 ans, ainsi que des adolescents y compris la nuit. Alors que le progrès des sciences et des techniques, que les besoins des jeunes et de leur famille de maîtriser leur devenir professionnel appellent le développement de la formation pour tous, du système éducatif et des créations d'emplois, alors que le chômage ne cesse de croître et l'exclusion de s'étendre, cette directive permet au patronat européen de tirer profit de la situation des enfants et adolescents, soit en échec scolaire, soit en formation en alternance, en puisant parmi les jeunes sans travail, les exclus du système éducatif, une main-d'œuvre bon marché.

Quoi qu'en dise le ministre du Travail, le contenu de cette directive est très en deçà de la convention de l'OIT sur le travail des enfants, et de la législation française qui pourtant mériteraient d'être améliorées dans un sens plus protecteur encore, notamment en interdisant formellement le travail des enfants de jour comme de nuit. Cette directive nous concerne. Le ministre du Travail reconnaît qu'elle s'impose à l'Etat français même s'il ne l'adopte pas. Ne laissons pas passer cette directive après la décision sur le travail de nuit des femmes.

Le devenir de la France et d'une Europe de progrès ne peut s'accorder avec une politique qui sacrifie les jeunes aux critères de rentabilité financière à court terme et aux critères de convergence monétaire exigés par le traité de Maastricht.

C'est pourquoi il faut imposer le retrait de cette directive. Il faut imposer le respect et l'application dans tous les pays d'Europe de la convention de l'OIT. La CGT invite toutes ses organisations à exprimer cette volonté dans les entreprises par des initiatives, pétitions, télégrammes auprès du gouvernement français, de la commission européenne, du Parlement et des parlementaires européens, ainsi que des élus nationaux.

Bravo et félicitations à Jean VERNET, doyen-nonagénaire du SNTRS-CGT depuis le 18 mars 1994 !

Jean OMNES qui lui a adressé un petit message a reçu la réponse suivante : *"Cher Camarade, J'ai été très touché par votre attention, la tienne et celle de tous nos camarades du syndicat envers votre doyen-nonagénaire ! Il ne me reste qu'à vous adresser mes vœux les plus chaleureux pour la bonne marche de notre organisation, ses activités avec ceux de toute la classe ouvrière, de tout notre peuple et de la paix partout dans le monde. Ceci dit, je tiens à te préciser que je milite toujours et que je ne suis pas par ailleurs inactif, terminant un livre (sur la montagne, mon 4ème) et ayant en chantier une note de géologie régionale (la zone subalpine maritime, tectonique) assez importante et... ardue.*

Amitiés fraternelles à tous.

NICE le 19/3/94"

Jean VERNET"

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Les décrets demeurent inacceptables

Des dizaines de milliers d'étudiants, jeunes diplômés, salariés ont exprimé, sous forme de pétitions, de participation aux manifestations, leur refus du SMIC jeunes, de la dévalorisation des diplômés, des nouveaux coups portés à la reconnaissance et à la rétribution des qualifications. Cette mobilisation, construite en un laps de temps remarquablement court, a déjà conduit le gouver-

nement à confirmer et instaure un véritable sous-SMIC jeunes. Ces dispositions accentuent encore la division entre les jeunes face à l'insertion professionnelle et sociale ;

- par ailleurs, le tutorat ne peut être considéré comme une formation et ne saurait justifier une amputation salariale.

L'abrogation des décrets demeure donc une exigence pour l'UGICT-CGT.

A l'évidence, la mobilisation uni-

J'AVAIS PAS VRAIMENT BESOIN D'ENBAUCHER UN BAC+3, MAIS COMME ILS ÉTAIENT AU MÊME PRIX...!



nement à proposer des assouplissements aux décrets publiés le 24 février. Cependant, rien dans les aménagements annoncés à l'issue de la « table ronde » du 3 mars pour les niveaux de formation supérieurs ou égaux à bac +2 ne modifie notre appréciation des décrets instituant le CIP :

- le paiement à 80 % du minimum conventionnel proposé pour les jeunes diplômés constitue toujours un abattement salarial injustifiable ;
- d'autant que, dans plus de 50 % des branches professionnelles, les grilles de salaires minimaux commencent en dessous du SMIC et qu'un grand nombre de DUT et BTS n'y sont pas reconnus conventionnellement ;
- pour les autres jeunes, les salaires à 30 %, 50 %, 65 %, 80 % du SMIC

taire des organisations de jeunesse, des syndicats étudiants, enseignants, de la CGT et de plusieurs syndicats CFDT, FO, CGC, qui a fait le succès des manifestations du 3 mars, peut encore s'élargir et s'amplifier, notamment à l'occasion des rassemblements du 12 mars.

L'UGICT-CGT appelle toutes ses organisations à multiplier les initiatives de débat, d'information, de signatures de pétitions dans les entreprises et établissements universitaires.

Au plan national, avec toute la CGT, elle réaffirme sa détermination et sa disponibilité pour toute initiative susceptible de contribuer au rassemblement.

Montreuil, le 4 mars 1994

SIGNEZ LA PETITION NATIONALE CONTRE LES CIP PARUE DANS : SNTRS-INFO N° 6

Histoire à méditer d'une unité ballottée.

Nos décideurs vantent les vertus de la mobilité, qu'elle soit thématique ou géographique, ils s'en font les champions. Qu'arrive-t-il si par hasard vous acceptez d'entrer dans ce jeu.? Que deviennent les équipes ainsi délocalisées ? Les sorts sont divers, quelquefois cocasses comme cette équipe qui en un an a fait un aller-retour Paris-Provence. L'unité d'imagerie dont la fable raconte l'histoire avait cherché à prendre son destin en main, funeste ambition ! Chacun connaît le célèbre Institut Gustave-Roussy (I.G.R.) et son non moins célèbre directeur, le Professeur FLAMANT. Depuis quelques années, cet institut a toutes les peines du monde à maintenir son activité statutaire de recherche et ses démêlés avec l'ARC (qui a construit son empire sur l'image de l'IGR) n'ont fait qu'empirer la situation. Le Professeur MONIER, ex-Directeur pourfendeur de l'IRSC, choisi comme directeur scientifique de l'IGR connu pour "l'excellence" de ses relations humaines n'a pas contribué à améliorer la situation. La dite unité, spécialisée dans l'imagerie, souhaitait donc s'inscrire dans une politique de l'image au sein de l'hôpital. Ce fut impossible. Comme un projet structurant semblait possible et souhaité dans le centre hospitalier de la Pitié Salpêtrière à Paris, le directeur général de l'INSERM en fut saisi. En pleine paranoïa délocalisatrice, la réponse fut (avec la forme) : allez à Rennes... Logique et indiscutable, il fallut se convaincre de partir. Comme cela n'était pas mince affaire, le dossier administratif fut confié au secrétaire général de l'INSERM, à l'époque Michel DODET, qui sous-traita... Pendant ce temps, le président de la commission scientifique spécialisée compétente conseillait de traîner les pieds. On comprend dans ces conditions que l'affaire ne fut point faite, sans que le directeur d'unité n'en soit le moins du monde responsable, opinion qui évidemment ne fut pas partagée par le DG de l'INSERM. Comme il fallait bien donner à moudre du grain à ces chercheurs sans attaches, le projet de la Pitié accepté par la CSS et le CS fut reconsidéré, mais le DG fit savoir par son secrétaire intérimaire, Mme SEVIN, qu'il n'y aurait pas un centime pour l'installation mais que l'INSERM était prêt à les héberger dans un hôpital du nord de la région parisienne (au mépris des orientations scientifiques de l'unité)...

"Le petit roi", directeur d'unité a bien un pouvoir illusoire, ballotté dans un système où la démocratie n'est que faux semblant, il risque fort de s'y brûler les ailes ! Et que dire de la masse des travailleurs scientifiques de la grande majorité des unités, qui ne trouvent même pas la démocratie dans leur laboratoire et qui ne prennent plus le temps de relever la tête pour regarder de l'autre côté de l'horizon...

LE PHENIX ET LE ROITELET

Ne forcez point la Nature,
En vouloir changer le cours
Peut vous en coûter un jour
Dédain, sarcasmes, blessures.

Dans le jardin des images
Sur le plateau un peu froid
Les oiseaux du voisinage
Décidèrent de fuir l'endroit.

Pour en venir à ce choix
Que peu d'oiseaux sédentaires
Eussent envisagé de faire
Il fallait raison de poids.

Leur chef, le Roitelet
Avait cependant tout fait
Pour éviter de partir
Sans espoir de revenir

Au conseil du château
Le superbe échassier rose
Leur avait dit en deux mots :
"Je ne veux plus de ces choses
Que vous appelez images".

Satisfait de son message,
Le bel oiseau migrateur.
Sédentarisé pour l'heure
Se tourna vers le Meunier
qui ajouta : "Plus de grain!"
Le Roitelet s'est dressé,
Clame ci devant blessé :
"Plutôt l'exil que la fin".

Devant tant d'ingratitude
Les oiseaux pris d'inquiétude
Délèguèrent le Roitelet
Pour faire appel sans délai
Au chef des chercheurs d'images
Le Phénix donna audience,
Dit avec condescendance,
Qu'il serait sans doute plus sage,
De chercher du grain ailleurs.
Allez prenez votre envol
Soyez oiseaux migrants !

Le petit roi convaincu
Revint porter la parole.
Le moment étant venu
De quitter le voisinage
Seraient-ils tous du voyage ?

Le phénix s'en inquiéta.
Le Baudet fut pressenti
Pour régler tant de tracas.

Le Phénix était aussi,
Des Alchimistes le chef.
Ils réunirent derechef
La Science compagnie.
Le grand maistre Ratossy
Qui oeuvrait non loin d'ici,
Alchimiste du cerveau
Aussi grand chercheur d'images,
Dit au petit roi sage
De ne point partir trop tôt.

Le printemps, l'été passèrent
Et puis l'automne et l'hiver,
Le Baudet trop chargé
N'avait en rien avancé.

Ratossy voulait bien garder
La mésange en son verger.
Les oiseaux restèrent unis
Face à tant de félonie.

Le Phénix en prit ombrage
Il demanda qu'on ignore
Ce petit roi dont le tort
Etait de vouloir : images
Et grains à moudre à la fois.

Cependant que le Phénix
Distribuait l'or et l'onyx
A tous ceux qui faisaient foi
De leur cupide allégeance.

Le Roitelet et les siens
Apprirent par le Serin,
Du Phénix la triste engeance,
Qu'ils n'auraient point de moyen,
"Vous pensez avoir du grain
Vous n'aurez que la pitié,
Le salpêtre pour loger,
Les images pour rêver".

Ils furent tous atterrés
Du comportement cynique,
Alors que de leurs ouvrages,
Il se dit que les images
Auraient un pouvoir magique...

Si par malheur, simple oiseau
Tu souhaitais dire ton mot,
Ne point bouger est prudence.
Se considérer utile
Est chose des plus futiles.
Surtout n'aie point l'impudence
De rompre le cours du temps.
Seuls les grands décideurs
Ont ce pouvoir sur les heures
Tu n'es qu'un exécutant.

I.C.I.G. - L'Institut Fédératif de Recherche Paul Brousse, qui avait reçu l'aval des instances scientifiques de l'INSERM, du CNRS et de l'A.P., est "torpillé" par une décision administrative du CNRS. Immédiatement après, l'A.R.C. fait des propositions de mutation sur d'autres sites à 7 des 34 personnels hors-statuts qui figuraient sur l'organigramme de cet I.F.R. **La réaction syndicale a obtenu que ces mutations se fassent sans modification du contrat de travail et non sur des CDD comme l'A.R.C. le proposait.**

LIVRE BLANC EMPLOI

Après l'adoption, à l'unanimité, de la motion "pour un livre blanc de l'emploi dans les organismes de recherche" lors du dernier congrès du SNTRS-CGT, il s'agit maintenant de "*s'y coller*".

Un petit groupe de travail a été constitué au sein de la Commission Exécutive du syndicat, mais, il est bien évident que chaque section syndicale va devoir participer activement.

L'objectif de ce livre blanc n'est pas de réaliser une oeuvre scientifique mais de contribuer à la lutte contre les suppressions d'emploi, la précarisation des statuts, l'insuffisance des effectifs.

Le livre blanc doit être un outil de mobilisation, de sensibilisation et de rassemblement pour la création d'emplois permanents au CNRS et à l'INSERM, pour que nos collègues CES, CDD, vacataires, post-doc, ATER aient droit à un emploi stable.

Pour commencer, il nous faut recenser les insuffisances d'effectifs, les emplois précaires, les emplois sous-traités, les suppressions d'emploi, recueillir des témoignages, évaluer les conséquences en terme de déqualification, sous classement, surcharge de travail, formation pour les personnels titulaires.

Pour recueillir ces informations, 2 questionnaires ont été élaborés :

Pour le remplir, tous les moyens sont bons : utilisation des rapports d'activité, interviews des responsables administratifs, sources officielles, mais aussi recensement direct en invitant les précaires à répondre à une enquête, bureau d'embauche fictif, organisation de débats dans les unités.

Au boulot, Camarades !

- L'un, à diffuser le plus largement possible auprès de tous les agents.
- L'autre, destiné aux sections, a été publié dans le SNTRS INFO N° 5 du 4/3/94.

NB : Ces questionnaires sont à retourner au plus tard, début juin.

Il est important que les sections nous précisent le nombre de questionnaires distribués et retournés.

UN LIVRE BLANC DE L'EMPLOI au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA

Dans notre pays, l'emploi stable, qui était la règle il n'y a pas si longtemps, ne devient-il pas l'exception ? Multipliant les chômeurs, réduisant gravement le pouvoir d'achat des salariés, s'attaquant de front aux droits du travail, au déroulement de carrière et à une retraite décente, cette évolution porte atteinte à la dignité humaine :

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 23 :
" Toute personne a droit au travail ".

Statut général de la Fonction publique (1983), article 3 :
" Tout emploi permanent de l'Etat a pour vocation d'être occupé par un fonctionnaire ".

L'objectif de ce livre blanc est de contribuer dans nos organismes à la lutte contre les suppressions d'emploi, la précarisation des statuts, l'insuffisance des effectifs

merci d'y consacrer quelques minutes

Questionnaire à retourner au plus tard début juin

Informations personnelles :

Nom du Labo : _____ effectif : _____

Adresse :

CNRS INSERM Université Hôpital Autre (préciser)

Sexe M F Age

Statut actuel :

Titulaire
ou contractuel 59

Non titulaire

Chercheur Enseignant

CES CDD

ITA ATOS

Vacataire Autre (préciser)

diplôme et/ou formation professionnelle :

fonction occupée :

Vous gagnez : rien moins de 2000 F

entre 2000 et 3000 F 3000 et 5000 F

5000 et 7000 F 7000 et 9000 F +de 9000 F

Pour combien d'heures de travail par mois ?

temps plein Temps partiel quotité

mi-temps autre (préciser)

Les problèmes d'emploi dans votre laboratoire

A - Diriez-vous que les appréciations suivantes sont exactes ?

	tout à fait	plutôt oui	plutôt non	pas du tout
1- Il y a beaucoup de départs définitifs non remplacés :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Il y a des congés de maternité ou de maladie non remplacés :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Il y a de nombreux départs remplacés par des non titulaires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Il y a des emplois permanents occupés constamment par des non titulaires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Il y a de nombreuses personnes sous-classées :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Il y a des travaux sous-traités :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Il y a des tâches abandonnées :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Il y a beaucoup de collègues surchargés de travail :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Il y a des conditions de travail stressantes :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Il y a une ambiance de travail satisfaisante :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B- Pouvez-vous donner un ou deux exemples des conséquences liées aux diminutions d'effectifs... (volume de travail, statut des gens, instabilité du personnel temporaire...)

* En cas de besoin, n'hésitez pas à joindre une feuille intercalaire.

C - S'il y avait des recrutements possibles, pouvez vous donner des exemples de progrès dans le contenu ou les conditions de votre travail....

(allègement, développement d'activités, formation, initiatives professionnelles...)

D - S'il y a une question qui vous tient à coeur et qui n' a pas été posée, n'hésitez pas à la formuler et à en développer la réponse

E - Si vous êtes personnel temporaire :

* Pouvez vous préciser quelques éléments de votre parcours avant votre entrée dans l'organisme (vos études, les divers emplois ou périodes de chômage....)

* Pouvez vous décrire vos fonctions actuelles et faire un bilan des acquis éventuels

* Qu' envisagez vous pour après ?

*Souhaiteriez vous un emploi de titulaire dans l'organisme ?

mars 1994, merci, et à bientôt

Questionnaire à retourner au plus tard début juin

Retourner ce questionnaire aux militants du SNTRS-CGT que vous connaissez, ou adressez le à :

SNTRS-CGT, 25 rue de chevreuse, 91400 Orsay
fax : 69 07 50 05

A UNE LOGIQUE DE GUERRE SUBSTITUER UNE LOGIQUE DE PAIX

CE QU'EN PENSE L'APPEL DES CENT

L'année 1995 sera marquée par plusieurs événements appelés à avoir une grande influence sur l'avenir de la Paix et la Sécurité entre les Peuples.

Ce sera en effet le cinquantième anniversaire de la création de l'ONU à laquelle, au sortir de la guerre la plus meurtrière de l'histoire de l'humanité, les nations fondatrices avaient donné pour mission de régler par les moyens pacifiques les conflits qui opposent les nations entre elles. Mais depuis sa fondation elle n'a pu empêcher que plus de 150 guerres se déclarent entre nations dans différentes parties du monde. Pourquoi l'ONU n'a-t-elle pas honoré son mandat ? qu'est-ce qui l'en empêche aujourd'hui ? Faut-il modifier son fonctionnement ? Ces graves questions nous concernent tous.

1995 marquera donc le cinquantième anniversaire de la fin de la deuxième guerre mondiale qui eut comme dernier acte tragique et le plus meurtrier, la première utilisation en août 1945 sur Hiroshima et sur Nagasaki de cette toute nouvelle arme effroyable qu'était la bombe atomique. Cinquante années après, ce danger est toujours là. Les milliers d'armes nucléaires qui existent dans le monde sont capables de détruire toute vie sur la planète, si, par malheur, une autre guerre éclatait.

C'est ce que nous rappellera l'événement qui, en 1995, aura le plus d'importance pour l'avenir de la paix mondiale. En effet en mai 1995 à l'ONU à New-York pendant plusieurs semaines, les chefs de gouvernements de plus de 160 nations décideront ou pas de renouveler le Traité de non-prolifération des armes nucléaires qu'elles ont signé et qui est en vigueur depuis 1970. Il vient à expiration en 1995. elles auront à décider si ce traité doit être renégocié ou renouvelé pour une certaine période ou bien définitivement adopté.

Ces trois options ont chacune leur défenseur :

- Les puissances nucléaires comme les Etats-Unis ou la France, qui en sont les plus grands bénéficiaires, souhaitent que le traité actuel soit définitivement entériné.
- D'autres moyennes ou grandes nations parmi celles qui sont capables de fabriquer des armes nucléaires, souhaiteraient qu'il soit renégocié.
- D'autres pays qui sont dans l'impossibilité matérielle de fabriquer des armes nucléaires sont favorables à un renouvellement pour une période limitée, estimant que c'est le meilleur moyen pour contraindre les puissances nucléaires à réaliser un désarmement nucléaire intégral.

Mais toutes savent, quelle que soit la forme retenue, qu'elles doivent se mettre d'accord pour empêcher le danger encore plus grand que représenterait pour la paix mondiale la prolifération, sans que personne puisse en assurer le contrôle, de nouvelles armes nucléaires.

Devant une telle situation, comment peut-on encore nous faire croire que des armes aussi dangereuses sont utiles pour construire la paix dont le monde a un urgent besoin ? Comment peut-on appeler Paix la terreur que leur seule existence est capable de créer ? Qui peut nous démontrer qu'elles sont les meilleurs garants de la sécurité internationale quand on sait la puissance effroyable de destruction dont elles sont porteuses ? Qui d'entre-nous pourrait habiter et dormir en sécurité au dessus d'une cave bourrée d'explosifs ?

D'autre part, chacun sait que l'existence des armes nucléaires contribue à cautionner un ordre mondial basé sur des politiques de violence et de force contraignant les peuples les plus pauvres à se doter de moyens de défense militaire coûteux au détriment du développement de leur pays. C'est une situation qu'ils ne peuvent plus, ni qu'ils ne veulent plus accepter..

Le moment n'est-il pas venu de penser autrement à la paix et donc aux rapports entre les hommes et les états ?

Comme beaucoup d'autres organisations pacifiques nationales et internationales, l'appel des Cent pour la Paix demande à toutes les nations du monde qu'en 1995 elles se mettent d'accord pour ensemble, décider la condamnation et l'élimination de toutes les armes nucléaires. Les mêmes nations se sont récemment mises d'accord pour condamner et éliminer cet autre fléau que représentent les armes chimiques ; pourquoi ne pourraient-elles pas faire de même pour les armes nucléaires, encore plus terrifiantes ? Ne le pensez-vous pas ?

- si vous le pensez comme nous, comme des millions de gens, alors ne restez pas silencieux, dites-le, criez-le avec nous.

- Faites entendre votre voix en prenant part à la consultation nationale que lance l'appel des Cent pour la paix

Au moment où les moyens de communication diminuent l'espace et le temps, où les échanges entre les nations se multiplient créant un monde de plus en plus interdépendant la construction de la paix concerne tous les habitants de notre unique planète. Elle est son seul avenir.

APPEL DES CENT

POUR LA PAIX

POUR PROTEGER LA PAIX

POUR PROTEGER LA VIE

ARMES NUCLEAIRES ?

CONSULTATION NATIONALE

1° Pensez vous que la sécurité et une paix véritable entre les nations peuvent être assurées par l'existence des armes nucléaires avec la menace permanente qu'elles représentent ?

oui (1)
non
Je ne sais pas

2° Pensez-vous qu'il faut reprendre les essais nucléaires et poursuivre leur simulation en laboratoire pour perfectionner les armes nucléaires afin de les rendre plus efficaces donc plus meurtrières ?

oui
non
Je ne sais pas

3° Pensez-vous que la possession d'armes nucléaires soit acceptable pour les uns et inadmissible pour les autres ?

oui
non
Je ne sais pas

4° Pensez vous que la meilleure solution serait de proscrire universellement les armes nucléaires ?

Oui
Non
Je ne sais pas

5° Je me prononce pour la condamnation et l'élimination de toutes les armes nucléaires

Oui
Non
Je ne sais pas

(1) mettre une croix dans la case de votre choix

NOM :

PRENOM :

ADRESSE :

Profession ou qualité :

DATE :

SIGNATURE :

Les résultats de cette consultation nationale seront portés à la connaissance du Gouvernement Français et communiqués au Secrétaire Général de l'ONU

Merci de nous faire parvenir votre réponse à l'APPEL DES CENT pour la Paix
- 17,19 place de l'Argonne - 75019 PARIS -



263, rue de Paris - Case 544
93515 MONTREUIL CEDEX
Tél. 48 18 82 44

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

ELECTION AU C.A. DU CAES DU CNRS

Votez SNTRS-CGT

De multiples raisons motivent cet appel de la Fédération à voter pour le SNTRS-CGT.

La première est bien évidemment l'activité développée par le SNTRS en matière d'Action Sociale qui s'est traduit par une intervention permanente dans les instances du CAES en étant porteur des revendications des personnels :

- en luttant notamment contre la privatisation de la restauration, en combattant la signature par le CAES des Prêts Bonifiés d'Accession à la Propriété accompagnant la délocalisation des laboratoires, en contribuant à améliorer les tarifs dégressifs, en luttant pour l'ouverture des droits au CAES aux salariés ayant des Contrats Emploi-Solidarité...
- mais aussi en informant, mobilisant les personnels pour qu'ils interviennent directement contre les mauvais coups de la Direction du CNRS qui, sous une forme ou sous une autre, tente de réduire les droits sociaux.

La deuxième est d'ordre plus syndical car, à nouveau, une deuxième liste d'un syndicat CGT "L'USCA" va solliciter vos suffrages, et ce malgré les efforts déployés par la CONFEDERATION, l'UGICT et la FERC pour éviter cette division en essayant par des rencontres multiples de constituer une liste commune CGT.

La responsabilité en incombe essentiellement à l'USCA qui prétend aujourd'hui syndiquer les Ingénieurs, Techniciens, Administratifs que le SNTRS syndique depuis 1948.

C'est une oeuvre de division qui aura pour résultat l'affaiblissement de la CGT, et donc votre capacité à défendre vos intérêts.

C'est une escroquerie. Comment faire confiance à un syndicat et à des candidats qui sont capables de s'approprier individuellement le sigle du SNTRS contre l'avis collectif de leur propre organisation et pour la diviser.

C'est une manipulation. Comment faire confiance à une organisation qui, à l'encontre de l'avis des instances de la CGT (Fédération, Confédération, Ugict, Ugff), se présente aux électeurs comme "la liste CGT".

Non, la fin ne peut justifier les moyens et personne ne peut tenter de récupérer à son profit un label confédéral, c'est la position de toutes les instances de la CGT. La démocratie est un bien précieux, vous ne la laisserez pas bafouer par des pratiques d'un autre âge.

**Si vous avez l'intention de voter CGT,
ne perdez pas votre voix, votez SNTRS-CGT**

**vous vous doterez d'un outil efficace
pour défendre vos intérêts,
pour une Action Sociale telle que vous la souhaitez.**