



C'est aux personnels, dans les laboratoires et services d'établir et de quantifier les revendications...

Notre conseil syndical national s'est tenu le 30 avril dernier, littéralement à la veille du deuxième tour des législatives anticipées.

Ce CSN, c'est le moins qu'on puisse dire, n'a pas reflété le moindre attentisme. Même si le rejet de la politique du gouvernement n'avait pas encore été concrétisé par le scrutin, la possibilité d'un changement de majorité à la chambre était dans l'air. Pour autant, la volonté de demeurer un syndicat indépendant, défenseur des revendications quel que soit le gouvernement, n'a pas faibli.

Il fut donc décidé d'appeler les salariés de nos organismes à préparer en assemblées générales un rassemblement au ministère dans la deuxième quinzaine de juin.

Le bon sens le plus élémentaire exige que les revendications mises en avant sous le gouvernement précédent continuent de l'être. Plus précisément les coups les plus fondamentaux, les plus significatifs d'une orientation jugée par nous foncièrement négative, les décisions les plus récentes doivent être annulés, les questions doivent être remises à plat.

Le SNTRS-CGT est demandeur d'une négociation au niveau ministériel pour ce qui concerne la remise en question des décisions du conseil interministériel du 3 octobre 1996, en particulier de la création du consortium avec la société Bertin, des 7 programmes prioritaires imposés aux EPST;

de même des contrats d'association avec Roussel-UCLAF et Danone ; de même du contrat d'objectifs imposé à l'INSERM et de l'INRIA, de la contractualisation tripartite en cours dans toutes les unités sises dans les universités, de la restructuration-démantèlement des laboratoires comme le LPC du Collège de France, du CRN de Strasbourg ; de la décision de fermer le LURE d'Orsay au nom du projet SOLEIL et du refus des autorités de tutelle de garantir que la nouvelle machine sera faite par le LURE, dans le cadre public, à Saclay.

Il en est de même de la "réforme Bayrou" de l'enseignement supérieur que le tout récent congrès de notre fédération, la FERC-CGT avait caractérisée ainsi :

"La "réforme Bayrou" de l'enseignement supérieur constitue le volet de la "réforme" de l'Etat appliquée à ce secteur : la FERC se prononce contre cette réforme porteuse de graves dangers, entre autres:

- l'autonomisation des universités amplement souhaitée et revendiquée par la conférence des présidents d'université vise à en faire de véritables chefs d'entreprise,
- les logiques de gestion des personnels qui en découlent (au mieux à moyens constants) sont porteuses de déréglementations et de privatisations,
- la contractualisation entre l'Etat et ses services, liée à la recherche de financements extérieurs, conduit à externaliser l'enseignement

Election au Conseil d'Administration du CAES du CNRS **1er septembre au 10 octobre 1997**

Engager la campagne électorale dès le 1er septembre...
Le matériel électoral arrivera aux agents à partir du 4 septembre.
Le vote a lieu uniquement par correspondance (le cachet de la poste faisant foi).
Date limite de vote : vendredi 10 octobre 1997

SOMMAIRE

PAGES	<u>Edito</u>	
3 à 5	<u>Election au Conseil d'Administration du CAES du CNRS</u> LISTE PRESENTEE PAR LE SNTRS-CGT PROFESSION DE FOI DE LA LISTE SNTRS-CGT	
PAGES	<u>COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE DU 28/6/97 AVEC</u> <u>C ALLEGRE</u> , Ministre de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie.	
PAGE	<u>UNIR LA CGT POUR PLUS D'EFFICACITE</u> par M.Pierre, Secrétaire Général de l'USCA-CGT.	
PAGES	<u>CTP du 10/6/97</u> : compte rendu par B.Blanc et J.Léger.	
9 à 11		
PAGE	<u>« L'emploi ITA au CNRS »</u> compte rendu de la rencontre Syndicats/direction CNRS du 5/6/97 par B.Blanc et J.Omnès.	
12		
PAGE	<u>AMSTERDAM ET LA PREPARATION DU 5EME PCRD.</u>	
13		
PAGES	<u>COMMISSION MOBILITE</u> : compte rendu du 15/4/97	
14 à 16		
PAGES	<u>AGIR TOUS ENSEMBLE</u> pour développer l'emploi pour mettre fin à la précarité pour des organismes de recherche dynamiques pour améliorer les carrières	<i>Un matériel à extraire du BRS et à reproduire</i>
17 à 20		
PAGE	<u>CHRONIQUE JURIDIQUE</u> : CSG élargie et cotisation d'assurance maladie - Assistant de service social.	
23		
PAGES	<u>SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT AU CNRS</u> : un dossier de Jean-Paul Lacharme réalisé pour la région PACA.	
24 à 36		

Les articles des BRS peuvent toujours être reproduits et diffusés dans vos laboratoires et services...

Adresse électronique du syndicat à noter : sntrs@psisun.u-psud.fr

La Commission Exécutive de rentrée aura lieu le **JEUDI 11 SEPTEMBRE 1997**

supérieur et la recherche de la Fonction Publique d'Etat."

C'est aux personnels dans les laboratoires et services d'établir et de quantifier les revendications. Le "4 pages" (inséré en pages centrales 17,18,19,20, de ce BRS) donne un cadre général (arrêt du gel et annulation des suppressions de postes, rétablissement d'un financement récurrent des équipes traduisant une relance de la recherche fondamentale publique, rattrapage du pouvoir d'achat perdu et augmentation des salaires, amélioration des carrières, un statut de salarié pour les doctorants, etc.) qui doit être détaillé à ce niveau : le nombre de postes à récupérer pour satisfaire les besoins des équipes, pour les départs non remplacés, pour faire revenir dans les emplois publics statutaires les tâches externalisées, pour titulariser les hors-statut dont une énorme proportion fait bien un travail permanent ; le nombre de transformations d'emplois nécessaires à la reconnaissance de la qualification exercée mais non rémunérée ainsi que pour débloquer les carrières ; la restitution des crédits annulés les années précédentes.

Dans cette activité revendicative, les sections du syndicat sauront jouer le rôle moteur que les personnels attendent de la CGT. Vous trouverez à ce sujet des éléments importants dans le compte rendu de la rencontre du 28 juin avec le Ministre, Claude Allègre (voir pages 6 et 7).

Le CSN a également traité des prochaines élections de renouvellement du CA du CAES : texte de la profession de foi, composition de la liste du SNTRS-CGT qui comporte des chercheurs venant de l'USCA. Des représentants de la direction de l'USCA avaient été invités et ont participé aux travaux de ce CSN, dans le cadre de l'entreprise de regroupement, au sein du SNTRS-CGT inter catégoriel, des chercheurs de l'USCA, entreprise qui devrait s'achever à l'automne avec la tenue d'une conférence nationale des chercheurs. (Voir la liste du SNTRS-CGT ci-dessous et la profession de foi pages 4 et 5).

P.Bouyries

ELECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CAES du 1er au 30 Septembre 1997

La Commission Exécutive du 27 juin a décidé du matériel de la campagne électorale : un BRS « 4pages » à reproduire dans les régions ou par chacun des adhérents..., une affichette et un tract spécial « restauration sociale » (SNTRS-INFO ou e-mail à reproduire) seront édités courant août pour être utilisés dès les premiers jours de septembre.

Liste présentée par le SNTRS-CGT

1	GUTNIC Annie	Orsay	23	ROLLAN Françoise	Bordeaux
2	POUYLLAU Michel	Bordeaux	24	LECORDIER Thérèse	Rouen
3	DANOY Jean-Pierre	Marseille	25	DESSALLE Philippe	Paris
4	CLAISSE Denis	Villejuif	26	GOURGOULHON Eric	Meudon
5	DECASTER Marc	Paris	27	BRANCHU Gael	Nantes
6	DE LA GLOUBAYE DE MENORVAL Louis Charles	Montpellier	28	OUAZZANI Jamaledine	Gif s/Yvette
7	CABEZA Christiane	Bordeaux	29	RENE Brigitte	Villejuif
8	CLERC André	Toulouse	30	BUREAU Danièle	Meudon
9	TERRENOIRE Gwen	Paris	31	OLLIVIER François	Gif s/Yvette
10	CAMBON Jean-Pierre	Perpignan	32	SANCHEZ-TEFF Simone	Montpellier
11	BIQUARD Jean-Michel	Paris	33	FERREIRA Elisabeth	Lille
12	GOURCY Jean	Clermont-FD	34	CHAUCHEPRAT Jean-Pierre	Toulouse
13	BERNARD Laurent	Nancy	35	TREMOLIERES Antoine	Gif s/Yvette
14	PONCHEL Gérard	Lille	36	LACROIX André	Chizé
15	SAYSSET Jacques	Nice	37	JACQ Annie	Orsay
16	COHEN Jeanine	Paris	38	AMAR Laurence	Paris
17	FERRARI Bernard	Grenoble	39	BERGER Jeanne	Marseille
18	ANDRIAMIALISOA Ratremanianain	Quimper	40	BURDET Guy	Marseille
19	ORPHANIDES Claudine	Strasbourg	41	AUGER Yannick	Orléans
20	MASSOT Jean-Claude	Gif s/Yvette	42	TEMPLIER Joëlle	Paris
21	ANGLADE Alain	Orsay	43	ROUMY Michel	Toulouse
22	GRUSELLE Michel	Paris	44	LEJEUNE Claire	Rennes
			45	GONIDEC Anne-Marie	Villeurbanne

Liste présentée par le SNTRS-CGT

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - CGT



ADMINISTRATIFS
CHERCHEURS
INGENIEURS
TECHNICIENS
RETRAITES

CDD
BDI
CES

La CGT agit pour :

LA SECURITE SOCIALE - LA RETRAITE :

Une Sécurité Sociale fondée sur la solidarité entre salariés et gérée exclusivement par ses représentants.

Défense de la retraite à 60 ans dans le secteur public et le secteur privé !

En 1995 et 1996, l'action syndicale a obligé le gouvernement à signer un accord maintenant le droit à la retraite à 60 ans sans abattement, et à maintenir le système de retraite pour les fonctionnaires notamment à 37,5 annuités pour une retraite à taux plein.

LES EMPLOIS :

Création d'EMPLOIS STABLES, correspondant aux besoins, en transformant les contrats précaires (CES - CDD - BDI) en postes statutaires de titulaires, y compris au CAES.

Le CAES est un acquis à votre service, la subvention versée par le CNRS c'est la partie sociale de votre salaire gérée de manière collective exclusivement par les représentants du personnel.

Au CNRS, l'action sociale est en danger : La direction du CNRS, dont l'objectif est la réduction des coûts salariaux, s'y attaque pour la liquider. Faire face avec les personnels, demande qu'une orientation nouvelle s'affirme. Cette orientation doit s'appuyer sur les besoins de tous les agents.

Le CAES a besoin :

D'INDEPENDANCE

Vis à vis du CNRS, qui aujourd'hui tente de le récupérer pour accompagner sa politique. La gestion du CAES doit être du ressort exclusif des élus du personnel.

DE SOLIDARITE

L'augmentation des moyens doit permettre à toute personne travaillant au CNRS et au CAES de participer aux activités du CAES quelles que soient ses ressources.

DE MOYENS

Le SNTRS-CGT revendique l'augmentation de la subvention du CNRS pour atteindre le 1% de la masse salariale auquel il s'est engagé en 93 (0,70% actuellement), c'est une étape vers les 3% réclamés par la CGT.

D'UNITE

Travailler sans exclusive avec tous ceux qui souhaitent développer le CAES dans un esprit social.

VOTER CGT c'est donner un nouveau souffle au CAES

Le vote pour la liste regroupant tous les Chercheurs et ITA de la CGT au CNRS sera un moyen de donner de la force à vos exigences revendicatives et permettra de construire une équipe efficace.

PROPOSITIONS DU SNTRS-CGT

ÉLARGIR ET DÉMOCRATISER LE CAES

COMITÉS LOCAUX D'ACTION SOCIALE (CLAS) :

Favoriser, comme l'ont fait nos élus, la création de nouveaux CLAS.

Sur les sites travailler avec tous pour mettre en oeuvre les activités du CAES : bibliothèques, discothèques, sports, vie culturelle, spectacles, rencontres, conférences, sorties, ateliers, Centres de Loisirs Educatifs pour enfants.

PERSONNELS ISOLÉS :

Les informer régulièrement par l'envoi de bulletins et catalogues vacances / enfance pour qu'ils puissent connaître les activités du CAES.

CES, BDI, CDD :

Grâce à nos interventions, ils sont reconnus et bénéficient des activités du CAES. Il faut également les faire reconnaître par le CNRS qui doit verser une subvention correspondante au CAES. Thésards et post-doc doivent bénéficier des activités sociales avec une subvention de leurs employeurs (Education Nationale, Associations caritatives...)

RETRAITÉS :

Oubliés ces dernières années, ils sont de plus en plus nombreux, il faut les aider à s'organiser pour développer leurs activités et ne pas hésiter à faire appel à eux... pour aider le CAES.

ÉTENDRE L'ACTION SOCIALE

TARIFS DÉGRESSIFS :

C'est la base de l'organisation sociale du CAES. Il faut les améliorer : aider les personnels en fonction de leur revenu, faire en sorte de n'exclure personne de nos activités - centres de loisirs éducatifs - vacances familiales - voyages - sports - culture - dans les CLAS.

ENTRAIDE DIRECTE :

Prêts solidarité : les évolutions sociales (divorce ou séparation de couples, chômage, soins coûteux mal remboursés, grands enfants restant à charge, prix du logement.) donnent un caractère souvent dramatique aux demandes d'aide. Il faut augmenter le budget alloué pour les prêts afin que l'aide du CAES contribue efficacement à la résolution des problèmes.

Aides aux handicapés : elles doivent se poursuivre; le CAES doit également améliorer l'information en direction des agents concernés sur les possibilités d'accueil des handicapés dans ses propres centres et ailleurs.

LOGEMENT :

Prêts bonifiés d'Accession à la Propriété : ils sont gérés par le CAES, mais le CNRS les utilise pour "sa" politique de mobilité. De ce fait ils sont accordés uniquement si l'on est en mobilité géographique et si l'on a moins de 55 ans. Pour devenir des prêts sociaux, il faut : *l'ouverture des PBAP à tous sans condition de mobilité ni d'âge.*

RESTAURATION : COMBATTRE LA PRIVATISATION.

Retour des restaurants au CAES : gestion des restaurants par les personnels.

L'accord de 92 entre le CNRS et la CFDT s'avère une catastrophe. A cause de cet accord, le budget restauration a coûté de plus en plus cher au CNRS sans retombées positives pour les utilisateurs. Le CNRS a trouvé une parade : il fait payer aux rationnaires ce qui est de sa responsabilité (petit matériel, fonctionnement).

Nous voulons pour tous :

- une restauration sociale de qualité sans augmenter les coûts, un tarif national défini par les élus du personnel,
- une participation financière des usagers au plus égale au montant des denrées entrant dans la composition des repas, règle pourtant adoptée par la direction du CNRS elle même,
- l'abrogation de l'accord de 92 et la négociation d'une convention CAES/CNRS avec affectation de personnel CNRS et des créations de postes.

Il faut développer les restaurants gérés par le CAES et rendre au CAES les restaurants bradés au privé.

DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS

VACANCES :

Centres CAES : Aussois, Oléron, Maison des Vosges, Maison des Cévennes, améliorer leur qualité.

C'est ce qui a été fait depuis 3 ans, il faut continuer dans cette voie.

Extension du camping et implantation d'Habitations Légères de Loisirs à Oléron :

C'est une expérience qui a lieu elle aussi avec l'accord de tous. Si elle donne satisfaction, il faut la poursuivre en l'amplifiant.

Centres "Extérieurs" gérés par d'autres organismes :

L'augmentation de leur nombre est une bonne chose, elle donne plus de choix, mais il faut veiller à ce que les tarifs pratiqués restent à la portée de tous.

CULTURE - SPORTS :

Poursuivre le développement de l'information culturelle et sportive, aider au lancement d'activités sportives et culturelles nouvelles dans les CLAS et les centres de vacances.

ENFANCE :

Développer la diversité et la qualité des choix en matière de colonie de vacances, favoriser les échanges et séjours linguistiques.

Contribuer au développement des centres de loisirs Educatifs (CLE) sur les sites avec une évolution correspondante au budget régional.

VOYAGES :

Leur coût élevé pour les participants et pour le CAES doivent nous interpeller. Il faut chercher de nouvelles pistes car actuellement on satisfait peu de gens, malgré un coût élevé pour le CAES.

Compte rendu de la rencontre avec Claude ALLEGRE, le Ministre de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, le 28 juin 1997.

Cette rencontre avait lieu suite à une demande commune des syndicats du CNRS et de l'INSERM. Tous ont été invités à cette rencontre. Pour notre syndicat il y avait Jean KISTER et Jean OMNÈS.

Le ministre a indiqué qu'il ne recevrait pas les syndicats individuellement, il charge Courtillot de le faire. Il recevra, par contre, chacune des fédérations.

Dans sa première intervention lors de cette rencontre nous pouvons relever ce qui suit :

- "Il faut trouver une procédure de mobilité EPST - Enseignement Supérieur - Monde des entreprises. Mais pas de mobilité pour la mobilité. Il faut permettre l'épanouissement personnel".

- "Nous nous sommes plantés en croyant que la titularisation des chercheurs ferait bouger ces derniers".

- "Cette procédure de mobilité permettant de mettre en oeuvre leurs connaissances hors recherche sera discutée avec les syndicats".

- "Les concours ITA sont trop lourds".

Jean OMNÈS, au nom de tous les syndicats présents, faisait la déclaration suivante :

"J'ai été chargé d'évoquer devant vous les questions et positions qui nous sont communes. D'autres aspects qui ne font pas l'objet d'un accord total entre nous seront abordés par les organisations ici présentes.

Il y a d'abord les questions d'ordre budgétaire.

L'emploi :

- Nous attendons du gouvernement qu'il développe l'emploi dans les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur (chercheurs, enseignants-chercheurs, ITA et IATOS).

- Nous attendons la mise en place d'un plan pluriannuel de créations d'emplois dans chacune de ces catégories, afin d'assurer un renouvellement des générations (assurer un flux minimum de recrutements) et permettre la transmission des savoirs et savoir-faire. Cela permettrait également d'anticiper les départs très nombreux dans les prochaines années, tout particulièrement au CNRS.

- Nous attendons l'arrêt des gels et suppressions de postes.

- Nous attendons une mesure immédiate, significative sur cette question de l'emploi : l'annulation des suppressions d'emplois de l'année 1997 les 525 postes d'ITA et les 112 de chercheurs, dans les EPST.

Les questions de la précarité

- Nous voulons que des mesures soient prises pour en finir avec la précarité. Nous parlons des

personnels non titulaires occupant des fonctions de caractère permanent.

Nous demandons un moratoire concernant la situation de ces personnels, jusqu'à la fin des négociations à venir pour définir les modalités de leur titularisation.

Un autre aspect budgétaire : les moyens financiers
Tout d'abord il y a la question du rattrapage, par l'Etat, de sa dette vis à vis des EPST.

Ensuite nous attendons des mesures permettant la remise à niveau des moyens récurrents des unités. (et pas seulement par redéploiement des crédits de programmes et ceux prévus pour les très grands équipements).

Dans les mois qui viennent nous demandons que des négociations s'ouvrent sur deux questions essentielles à nos yeux :

- un statut de salarié pour les thésards (des discussions ont déjà eu lieu ces derniers mois sur cette question entre syndicats et ministère). Nous voulons leur recrutement le plus tôt possible dans la recherche publique et dans les entreprises.

- les instances d'évaluation de la recherche.

Sur ce dernier point, nous voulons rappeler que nous sommes attachés à des instances assurant, à la fois, l'évaluation des équipes et des chercheurs, le travail de prospective et l'examen de la conjoncture scientifique. Nous sommes attachés à une composition du type de celle existant aujourd'hui pour le Comité National et les Commissions scientifiques spécialisées de l'INSERM.

Nous voulons qu'un véritable Conseil Scientifique existe dans chaque établissement, composé en majorité de membres élus, et doté de prérogatives étendues, notamment en ce qui concerne la politique scientifique.

Pour conclure nous souhaitons avoir des précisions sur la géométrie exacte du groupe de travail sur les organismes de recherche. Prévoyez vous la participation des organisations syndicales ?

Nous aimerions avoir aussi des précisions sur le cadrage gouvernemental concernant la préparation budgétaire".

LES RÉPONSES DU MINISTRE

Il tient à préciser "qu'après une période de 4 ans de conditions scandaleuses pour la recherche, il ne veut pas de pressions qui l'empêchent de bouger". "Tout le monde au bout du compte doit être gagnant".

Le groupe de travail sur les organismes de recherche : "les syndicats y participeront ; la première réunion sera consacrée à définir ce que l'on y met ; il est placé sous la responsabilité de Courtillot".

Sur l'emploi il rappelle : "que c'est la priorité absolue du gouvernement" ; "dès cette année il y aura des créations d'emplois de chercheurs, d'ATER", "pour ce qui concerne les ITA, je veux y voir clair, mais on va en remettre, en recréer (des postes)" ; "il y a des surnombres à certains endroits et des manques à d'autres, il faut en discuter".

Sur la programmation pluriannuelle de créations de postes (chercheurs et ITA) il "pense qu'il faut une certaine programmation en ce domaine".

A propos des heures complémentaires dans l'enseignement supérieur il précise que "cela représente 2 milliards de francs", qu'il veut "couper ces heures en deux en transformant la moitié de ces heures en emplois". "Des mesures seront prises dès octobre".

Plus particulièrement sur les ITA il "considère qu'il sont des éléments essentiels dans les organismes de recherche" ; "qu'il y a un problème particulier pour les petites catégories" ; "que les ITA ont été mal traités ces dernières années y compris dans leurs promotions" ; "il faut leur donner une évaluation" ; il répète qu'il "veut y voir plus clair sur la manière dont ils sont répartis" ; il "ne veut pas de chercheurs déguisés". Il indique que ces questions pourront être abordées dans le cadre du Groupe de Travail ATOS - ITA.

Sur les moyens de fonctionnement des unités : "il faut rééquilibrer la répartition des moyens" ; "l'unité de base c'est le laboratoire" ; "il faut avoir les moyens de travailler hors programmes, en particulier en redéployant les autorisations de programme" ; à propos du retard des Crédits de Paiement sur les Autorisations de paiement "les débats sur cette question entre Bercy et les autres ministères n'est pas prêt de s'arrêter", mais il "n'a pas l'intention de se restreindre" ; il ajoute que "ce sont les scientifiques qui doivent choisir dans la répartition de crédits".

Il veut mettre "un coup d'arrêt sur les très grands équipements (TGE)" ; "on peut attendre" ; "tous les TGE setront désormais européens" ; "les moyens des TGE doivent être répartis sur le petit équipement des labos et sur les soutiens de base".

Sur les thésards : "Les thésards relèvent de l'Université". Il ne veut pas "que les thésards se substituent aux chercheurs dans les organismes. Cette pratique, c'est terminé". Il veut "recruter des chercheurs" et refuse "le travail de chercheurs clandestins".

Il annonce 300 à 500 allocataires de recherche de plus à la rentrée.

Il parle de faire évoluer le financement des thésards, "par exemple par la mise en place d'une

fondation financée par l'Etat, les entreprises (et les associations caritatives ?)" ; "nous devons ensemble voir cette question" ; "il faut aussi assurer des débouchés pour les 10000 thésards".

Les instances d'évaluation : "Il faut aller vers une évaluation européenne de la recherche" ; "il faut moins de commissions, on y passe trop de temps" ; "il faut éviter le saucissonnage en sous-disciplines" ; "des structures démocratiques partout : oui, car il faut de la transparence dans les procédures".

Mobilité : Le Ministre est revenu à plusieurs reprises sur la question de la mobilité des personnels des EPST vers l'extérieur (Enseignement Supérieur et entreprises).

Il précise (mobilité vers l'Enseignement Supérieur) que "cela ne doit pas conduire à une concurrence en matière de carrière" ; que la procédure employée pourra être "le détachement de 2 ans puis intégration avec promotion". "Il ne s'agit pas de la mobilité pour la mobilité, il faut aussi permettre l'épanouissement personnel".

En ce qui concerne la mobilité vers les entreprises il déclare "ne pas vouloir faire de cadeaux à ces dernières".

Parmi les autres sujets abordés par le ministre :

- Il veut introduire un volet emploi (notamment emploi de doctorants) dans les réponses des entreprises aux appels d'offre du Ministère. Il "fera pression par les moyens financiers".

- La procédure de contractualisation tripartite (EPST - Université - Ministère) il est prêt à en débattre. Il va examiner la situation d'abord.

- Le rapprochement EPST - Université : "N'y a-t-il pas trop d'organismes distincts ? Ne peut-on regrouper ? Est-il juste que certaines recherches en biologie soient menées au CEA ?". Il estime nécessaire de coordonner les recherches en biologie. Il trouve anormal qu'il n'y ait aucune coordination des recherches sur l'eau.

- Il indique que le Contrat d'Objectif de l'INSERM est gelé.

Le temps limité (à peine une heure) n'a pas permis d'aborder un grand nombre d'autres questions.

A propos des groupes de travail - tables rondes elles feront l'état des lieux, susciteront des travaux particuliers, des enquêtes, des études, ... Un état des accords et désaccords sera fait.

D'autres rencontres pourront avoir lieu avec des membres du cabinet du ministre, voire avec le Ministre lui-même sur des questions importantes.

Il y a dans les propos du ministre des réponses intéressantes, d'autres qui le sont moins. Il y a aussi un manque de précision, par exemple sur le nombre et le type d'emplois qui vont être créés. En tout état de cause nous jugerons à partir des mesures concrètes qui seront prises et à partir de nos revendications propres.

UNIR LA C.G.T. POUR PLUS D'EFFICACITE

Au CNRS, en 5 ans, il y a eu plus de 1200 suppressions d'emplois (1000 ITA, 200 chercheurs). L'INSERM a suivi la même pente avec un temps de retard. La stagnation des carrières et des salaires ainsi que la baisse des crédits des labo reflètent aussi cette politique de régression. La conséquence pour les jeunes, en particulier les thésards et les post-doc a été une menace accentuée de chômage, ce qui a forcément limité l'horizon de leurs projets scientifiques aux contrats en cours. Difficile d'être des pionniers dans ces conditions. De plus pour sauvegarder quelques créneaux et en tirer plus d'applications, on a constaté un renforcement du dirigisme par le Ministère et les directions (contractualisation, financement incitatif interne renforcé). Le débat scientifique est devenu moins libre et de plus en plus biaisé.

Cette politique de régression du CNRS et de l'INSERM a entraîné une recherche systématique de réduction des coûts, notamment en réduisant la masse salariale. Nous sommes conscients que la Recherche a un coût et qu'elle doit être gérée efficacement ; mais nous pensons qu'il est impératif de préserver les hommes, car une société doit être faite pour eux. De plus, nous savons que c'est avec les jeunes que se joue l'avenir de la société. Les chercheurs, les techniciens, les ingénieurs, les administratifs sont conscients de la gravité de la situation, mais les réactions dans notre milieu se résument souvent au "sauve-qui-peut" individuel. Ce qui tend à faire des personnels, y compris des chercheurs, des pions dans le jeu des groupes de pression, comme on peut le voir dans les commissions scientifiques.

Depuis le début juin un nouveau gouvernement est en place. Il a annoncé des mesures d'urgence en faveur de l'emploi des jeunes scientifiques et une orientation favorisant le financement régulier des laboratoires. Des tables rondes sont convoquées pour débattre de l'emploi scientifique et de la réforme des instances scientifiques. Mais cependant rien n'est réglé. Que sortira-t-il des ces tables rondes? Que sera le budget 1998? Les restructurations prévues lors du processus de contractualisation seront-elles entérinées? Quelles seront les nouvelles orientations en la matière? Les carrières, elles ne semblent guère préoccuper le nouveau Ministre.

A L'USCA-CGT nous pensons que l'action individuelle ne pèse guère sur les enjeux fondamentaux comme l'emploi, les qualifications, les salaires, les moyens des laboratoires et services. L'avenir des individus est fortement conditionné par l'action collective sur ces enjeux fondamentaux. La possibilité d'un véritable débat scientifique, de véritables choix scientifiques en dépend aussi largement. C'est pourquoi, nous pensons que pour agir, il faut rassembler toutes les catégories actrices de la recherche. Sans prétendre que l'une ou l'autre a, seule, le rôle de diriger les luttes. Pour parvenir à ce rassemblement, il nous paraît nécessaire, au contraire, que chaque catégorie puisse exprimer et défendre sa spécificité. Nous espérons atteindre cet objectif dans le SNTRS-CGT. D'une part, les chercheurs de l'USCA-CGT commencent à participer aux réunions des sections du SNTRS-CGT. D'autre part, des réunions de chercheurs organisées en commun par l'USCA et le SNTRS ont déjà eu lieu. Ces réunions locales ou régionales doivent aboutir à une Conférence nationale le 7 novembre qui devrait ouvrir la porte au regroupement de tous les chercheurs CGT, dont les animateurs seraient proposés par la conférence nationale des chercheurs et qui disposerait des moyens nécessaires pour la défense des revendications spécifiques des chercheurs (décharges, presse...).

Il nous faut mettre en oeuvre, sans attendre, le rassemblement des forces CGT pour faire avancer les revendications des personnels à l'occasion des tables rondes convoquées par le Ministère cet été. De plus ce rassemblement devrait favoriser la mobilisation des personnels qui sera sans doute nécessaire pour obtenir des mesures positives dans le budget 19.

Michel Pierre
Secrétaire général de l'USCA-CGT

Compte-rendu du Comité Technique Paritaire du CNRS du 10 juin 1997

M. Aubert annonce la visite de M. Allègre, nouveau Ministre de tutelle, à la réunion du Conseil d'Administration du CNRS, le jeudi 19 juin à midi.

M. Aubert a rencontré le nouveau Ministre ce matin 10 juin.

1- Projets de décret et d'arrêté portant sur la mise en oeuvre de la procédure d'attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire au CNRS (NBI) :

Le protocole Durafour du 9 février 1990 a notamment prévu l'institution d'une NBI "répondant à la nécessité de prendre en compte la fonctionnalité ou les sujétions liées à certains emplois".

Deux critères d'attribution :

- exercer une responsabilité particulière en terme de fonctions exercées, de moyens mis en oeuvre, d'encadrement ou d'animation d'équipe ;
- détenir ou mettre en oeuvre une technicité particulière.

L'institution de la NBI a été formalisée par la loi n° 91-73 du 18 janvier 91, article 27.

La NBI est instituée dans un Etablissement par un décret, suivi d'un arrêté qui fixe les fonctions susceptibles de donner lieu à la NBI. Cette liste est révisable chaque année.

Les stagiaires, non titulaires, agents relevant de la catégorie D Fonction Publique, les corps dotés d'échelles lettres sont exclues de la NBI.

Le Ministère du Budget a fixé les bornes d'attribution du nombre de points d'indice (Indice nouveau majoré):

- catégorie C : entre 10 et 15 points
- catégorie B : entre 10 et 30 points
- catégorie A : entre 20 et 50 points

La NBI est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de résidence, du supplément familial, des cotisations sociales. Elle est réduite en cas de temps partiel. Elle est prise en compte pour le calcul de la retraite de Fonctionnaire. L'indice des six derniers mois de carrière est majoré de la moyenne de points NBI pondérée à 37,5 annuités.

Exemple : (25 points x 3 ans) + (50 points x 6 ans) = 375 points NBI

La pondération à 37,5 annuités donne une majoration de 10 points de l'indice de fin de carrière.

=> Le CNRS propose de demander, dans un premier temps, l'attribution de la NBI (20 points) à :

- 300 ACMO (agent chargé de la mise en oeuvre de l'hygiène et de la sécurité)

- 76 responsables de cellule financière et de gestion de personnel au sein des délégations régionales (ce qui fait en moyenne 4 agents par DR).

Selon le Secrétaire Général, le CNRS n'avait pas jusqu'à présent de disponibilité financière pour s'engager dans ce dispositif. Il pense la période favorable (?)(tant pis pour le poids excessif de la masse salariale !).

Seul le SNIRS-CGC se déclare favorable à la NBI.

SNTRS-CGT, SNCS et CFDT se déclarent hostiles. La proposition d'attribuer la NBI à 300 ACMO entraîne l'essentiel des discussions.

SNTRS-CGT :

- engagement dans une logique de rémunération de la fonction

- contraire au principe de séparation du grade et de la fonction

- ne correspondant pas à notre revendication de reconnaissance des qualifications des ACMO

- il s'agit d'une prime, avec ses effets pervers

- souhaite une mise à plat de l'ensemble des primes, dans le cadre des négociations/groupe de travail sur l'emploi ITA

SGEN-CFDT :

- confusion entre emploi et fonction

- dénonce le régime des primes occultes

- propose une discussion sur les métiers

à revaloriser

- pourquoi ne pas utiliser l'ensemble des points NBI pour créer des emplois

SNCS :

- rotation de la fonction ACMO

- absurde de faire des systèmes à durée déterminée pour des compétences nouvelles

- reconnaissance des qualifications nouvelles acquises

- la nomination d'ACMO est liée à un mandat, après avis du conseil de labo.

Le secrétaire général nous apprend qu'il y a environ 750 ACMO au CNRS. On choisira pour commencer ceux des UPR et UMR. L'attribution est transparente parce que le type de fonctions bénéficiaires est discuté en CTP... M. Aubert comprend très bien que certains refusent pour une question de principe...

Vote : 9 Contre (SNTRS-CGT, SNCS, CFDT) ; 11 Pour (Adm, SNIRS)

PS : Plutôt qu'un long commentaire, citons l'exemple de l'Enseignement Supérieur. L'arrêté

du 30 avril 97 vient de fixer les conditions d'attribution de la NBI :

- 120 emplois d'agent comptable (40 points chacun)

- 87 emplois de secrétaire général d'université (50 points...)

- 55 emplois de secrétaire général d'administration scolaire et universitaire (50 points...)

- 2 777 emplois de responsable de l'encadrement administratif (10 à 30 points...)

- 2128 emplois de responsable scientifiques et technique (20 points)

- 1260 emplois de responsable d'implantation ou d'organisation d'équipe (15 points)

- 29 emplois d'agent comptable d'IUFM (40 points)

- 214 emplois de gestionnaire de site IUFM (20 points)

- 150 emplois de personnel de services d'accueil, d'information et d'orientation (20 points)

- 200 emplois de personnel du service intérieur (10 points)

2- projet de décision de création d'un Conseil des grands équipements scientifiques auprès du Directeur général du CNRS :

Le CNRS propose de créer un "Conseil des grands équipements scientifiques, placé auprès du DG. "... pour des installations représentant un minimum de "plusieurs dizaines de millions de francs". Il y en avait déjà un, mais il est tombé en désuétude. Les questions des représentants des personnels portent sur l'articulation avec le Conseil scientifique et le caractère secret des avis émis (le DG, les directeurs de départements, le directeur de la stratégie et des programmes, le secrétaire général sont seuls destinataires des comptes-rendus). Après de longues discussions, Pour obtenir quelques abstentions sur son projet, M. Aubert propose d'ajouter que ce Conseil produit un rapport annuel soumis au Conseil scientifique et au Conseil d'Administration. M. Aubert nous promet en plus de prendre en compte les incidences des évolutions sur la situation des personnels (ex : Lure-Soleil).

Vote ; 2 Contre (SNCS) ; 7 Abstention (SNTRS-CGT, CFTD) ; 11 Pour (Adm, CGC)

3- Nomination de Directeurs Scientifiques Adjoints de Département ou de Programme :

Un projet de décision nous est soumis. Le CNRS prévoit nomination par le DG de Directeurs Scientifiques Adjoints (DSA). Le DSA de Département reçoit par délégation la responsabilité directe du pilotage scientifique d'un ensemble cohérent de structures de recherche relevant d'une

ou plusieurs sections du comité national. Le DSA chargé de Programme assure le pilotage et l'animation scientifique d'un programme de recherche intéressant plusieurs départements. En réponse à l'une de nos questions, sur la continuation de la logique du "tout-programme", M. Aubert répond que quelques soient les nouvelles directives, il y aura des allocations de moyens. Pour le DG cette nouvelle structuration serait une clarification de l'organisation des Départements. Crainte d'une dichotomie entre programmation et directeurs de labos et risque d'un nouveau corps de DAS permanents difficiles à recaser. Il y aurait environ 20 DSA-D et 20 DSA-P. Nous avons remarqués qu'ils pourraient à l'avenir avoir accès à la NBI...

Vote : 4 Contre (SNTRS, SNCS) ; 4 Abst. (1 CGC, 3 CFTD) ; 12 Pour .

4- Gestion administrative des programmes/projet de décision d'organisation :

Le bureau de pilotage et coordination du secrétariat général est chargé de la conduite de la gestion administrative des programmes de recherche du CNRS. On utilisera au maximum les structures existantes. Le siège d'un programme sera une DR ou Meudon (mais pas au siège du CNRS). Des moyens supplémentaires pourront être mis dans les DR (5 postes de gestionnaires de programmes sont ouverts aux concours à Paris A, Rennes, Nancy, Lille et Orléans).

Vote ; 4 Abst (SNTRS, SNCS) ; 16 Pour (le reste).

5- Rapport annuel du médiateur CNRS :

Le médiateur CNRS, André BERROIR, a reçu 97 dossiers. Le rythme est actuellement de 5 ou 6 par mois... Le rapport porte sur 73 dossiers, 61 sont actuellement considérés comme "bouclés". Ils concernent toutes les catégories CNRS. Beaucoup portent sur les problèmes d'affectation ou de réaffectation, de réintégration au CNRS, un certain nombre sur les problèmes de carrière, de salaires, primes ou frais. Le médiateur a constaté que "beaucoup de demandeurs d'intervention manquent d'information sur les règles administratives de la fonction publique et du CNRS ... mais surtout ne savent pas où les trouver"

6 - Bilan d'activités 96 :

Les bilans ont été vus dans les commissions spécialisées. Le CTP survole simplement les comptes-rendus de ces commissions en faisant quelques observations complémentaires :

- Formation permanente :

Le SNTRS constate qu'il manque dans le résumé le point sur le décalage budgétaire avec l'accord Fonction Publique (2, 5 % au lieu de 3,8 %). Il soulève le problème des droits d'inscription universitaires dans le cadre de la Formation permanente et demande des négociations avec les universités.

- Action sociale :

Forte croissance du budget, englouti par la restauration.

En 96, des efforts ont été faits en médecine de prévention et en logements (pour la réservation de logements de petite taille en région parisienne). M. Douchin souligne la forte demande syndicale d'accès à tous des prêts bonifiés à l'accession à propriété. La solution dépend des disponibilités budgétaires. M. Douchin souligne que le CNRS est désormais dans l'obligation de faire suivre tous les agents en médecine de prévention : il devra imposer au moins une visite tous les 5 ans.

Structuration des services sociaux : charte de fonctionnement, devoir de rendre compte. Les 19 CORAS disposent de "crédits d'innovation sociale".

Le SNCS constate une nouvelle fois la disparité des aides exceptionnelles selon les DR.

- Handicap : M. Douchin fait part de son amertume envers des associations, soutenus par le CNRS, qui critiquent tout à l'extérieur, alors que le CNRS est exemplaire sur ce sujet...

- Comité central d'Hygiène et de Sécurité :

Le SNTRS soulève le problème du compte-rendu du CCHS du 1er avril et du "résumé des débats" que le CNRS veut éditer dans des délais très brefs et l'envoyer par la Direction aux DR (alors qu'il n'est pas adopté par le CCHS). Le SNTRS suggère d'utiliser les moyens modernes de communications (courrier électronique) pour recueillir les amendements des membres du CCHS. Le SNTRS est attaché au fonctionnement des CHS régionaux.

7- Questions diverses :

- Attribution de la PPRS aux chargés de missions et délégués régionaux. Le récent décret du 21 mai 97 est la régularisation d'une situation liée à un retard gouvernemental.

- Indemnité de départ pour ITA : Une liste de 255 agents susceptibles de bénéficier de cette

indemnité est communiquée aux délégués régionaux.. Cette indemnité est attribuée aux personnels qui étaient affectés en novembre 96 à des Unités en restructuration et en réaffectation ou relevant des moyens communs. Cela ne signifie pas pour autant que d'autres agents de ces unités partant en retraite plus tard, en bénéficieront.

Le CNRS refuse de nous donner la liste de ces unités.

La lettre conjointe du Ministre du Budget et du Ministre de la Recherche au Directeur Général du CNRS en date du 21 mai 97, précise que " le dispositif

d'incitation au départ volontaire des chercheurs est étendu, pour la seule année 97, aux ITA et TPN du CNRS en fonction dans les unités devant connaître une restructuration thématique ou géographique, dont la liste est jointe en annexe. Les ITA et TPN du CNRS admis à faire valoir leurs droits à la retraite sur leur demande entre leur soixantième et leur soixante quatrième anniversaire entre le 1er janvier et le 31 décembre 97 et justifiant de trente ans de cotisations ou de retenue, tant au titre du code des pensions civiles et militaires que d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse prévus par le code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire dans des conditions identiques à celles fixées par les articles 3 (à l'exclusion des dispositions du 1°) et 4, deuxième alinéa, du décret 88-211 du 3 mars 1988 modifié....". Le contrôleur financier du CNRS ajouterait à la condition des 30 ans de cotisations, la condition de 15 de services de titulaires et de ne pas encore être déjà engagé dans le processus de départ à 60 ans (les agents en CPA seraient ainsi exclus).

Il doit être possible d'obtenir la liste des agents concernés au niveau de chaque DR.

Pour bénéficier de cette indemnité dont ils se trouvent exclus, certains adhérents envisagent des actions auprès des députés de la nouvelle majorité et/ou des recours auprès des Tribunaux administratifs.

- Etat des Mise à Disposition (voir bilan social CNRS)

- Passage IT=>chercheur : Le CNRS (et le nouveau Ministre ?) semblent donner une priorité absolue à l'embauche de jeunes venant de l'extérieur.

Compte-rendu de Bernard Blanc et Jocelyne Léger, représentants SNTRS-CGT

Bref compte-rendu de la rencontre syndicats-Direction du CNRS du 5 juin 1997 sur "la politique de l'emploi ITA au CNRS"

Cette troisième réunion avait à l'ordre du jour la définition des thèmes de discussion et du calendrier, après les réunions du 12 mai et du 20 mai (voir compte-rendu SNTRS-CGT du CTP du 20 mai) sur la "politique de l'emploi ITA", initiée par le "rapport COSTES".

Cette séance a été fortement marquée par la nouvelle situation politique comme chacun peut s'en douter. La Direction du CNRS était représentée par M. Souzy et M. Douchin.

Jean OMMES, au nom des six syndicats représentatifs (SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNPTES-FEN, SNPRES-FO, SNIRS-CGC, SNCS), a exposé les revendications immédiates et les thèmes de négociations à ouvrir :

"=> Nous demandons, pour l'immédiat, une Loi de Finances rectificative pour 97 (Collectif budgétaire) incluant de mesures significatives :

- l'arrêt des gels et suppressions de postes (circulaire SARKOZY ...)
- le rétablissement des emplois supprimés au budget 97 (413 postes d'ITA et 100 postes de chercheurs)
- des transformations d'emplois en nombre suffisant pour débloquer les carrières ITA
- la remise à niveau des dotations budgétaires des laboratoires et services sous forme de crédits récurrents

==> Nous demandons des mesures urgentes en terme de statut des personnels et de grille indiciaire (notamment pour le corps des Assistants-Ingénieurs, nous ne saurions nous satisfaire des 11 points promis en fin de carrière, en application du protocole Durafour)

==> Nous demandons le réexamen des demandes budgétaires pour 98. Nous demandons communication des demandes faites par la direction du CNRS.

Nous demandons :

- le recensement des besoins des labos et services en matière d'emplois.
- le recensement des personnels non-permanents, par catégories, et une discussion sur un plan d'intégration de tous ceux dont les tâches sont permanentes.
- un débat sur les conséquences économiques et sociales du recours systématique à la sous-traitance pour certains métiers.

==> Nous demandons l'ouverture de négociations sur les thèmes suivants :

- réformes statutaires
- régimes indemnitaires
- droit à la mobilité
- droit à la formation
- reconnaissance des qualifications
- réduction du temps de travail

Il est entendu que la revalorisation du pouvoir d'achat sera traitée au niveau gouvernemental.

==> Nous demandons pour le long terme, une LOI de PROGRAMMATION pour la

Recherche Publique (budget des organismes et des labos, besoins en emplois)

Sur tous ces points, plutôt qu'un "groupe de travail", nous demandons des NEGOCIATIONS point par point dans délais les plus brefs."

Le SNTRS-CGT demande une nouvelle fois communication de certains documents, notamment du nombre d'agents (chercheurs et ITA) par corps, grades, échelon. Le SNCS précise sa revendication immédiate de création de 100 postes de DR1, permettant ainsi de faire des promotions et de recruter au niveau CR des jeunes. La CFDT précise sa priorité : l'emploi.

Au cours de cette discussion le SNTRS-CGT est amené à préciser que les ITA ont été "oubliés" depuis plus de 10 ans et qu'ils attendent un geste significatif montrant sans ambiguïté que pouvoir politique et communauté scientifique reconnaissent enfin leurs missions, notamment en terme de créations d'emplois et de transformations d'emplois permettant un réel déblocage des carrières

M. Douchin précise qu'après les groupes de travail de 93-94 tout ce qui dépendait de la Direction du CNRS a avancé. Par contre toutes les modifications statutaires ont été gelées pour la durée de la mise en application du protocole Durafour.

M. Souzy précise qu'il transmettra au Directeur Général la liste des revendications immédiates. Les syndicats demandent à la Direction du CNRS de se faire l'avocat des personnels auprès du nouveau Ministre de tutelle.

Les thèmes des prochaines séances de "négociations" (groupe de travail, selon la Direction) sont arrêtées :

1. besoins en postes des labos et services, problèmes liés à la sous-traitance
2. inventaire des non permanents, ceux ayant vocation à titularisation
3. problèmes statutaires, déroulement de carrières, corps des AI.
4. reconnaissance des qualifications (évaluation pour la Direction), métiers, BAP.
5. mobilité interne et externe, passerelles ITA<=>chercheurs, AFIP, besoins en formation en découlant (éventuellement réunion de la CNFP)
6. régimes indemnitaires
7. temps de travail (en attente des discussions Fonction Publique)

Prochaines séances avant les vacances :

Point 1 : le lundi 23 juin à 14 h 30

(reportée car le CNRS n'a pu donner les documents)

Point 2 : le jeudi 10 juillet à 14 h 30

(également reportée pour les mêmes raisons...)

Pour le SNTRS-CGT,
B. BLANC - J. OMNES

AMSTERDAM ET LA PREPARATION DU 5° PCRD

Le Conseil Européen d'Amsterdam n'avait pas à son ordre du jour la modification des politiques communautaires existantes. Cependant certains de ses travaux ne seront pas sans conséquences pour notre secteur. Outre les considérations générales et valables pour tout le monde (signature du Pacte de stabilité budgétaire, accord sur de nouvelles avancées en matière de politique étrangère et de sécurité commune, etc..) Notons deux points particuliers :

1° - le débat sur la réforme institutionnelle n'a pas abouti et en ce sens le statu quo reste maintenu jusqu'en 2002 date probable (?) des premiers accords d'élargissement de l'Union, la préparation du 5° PCRD reste donc soumise à la règle de l'unanimité tout au long de la procédure. Le Ministère, du moins les représentants de l'ancienne équipe, comptaient beaucoup sur une évolution de la procédure (règle de la majorité qualifiée) pour permettre une adoption du programme dans les temps (et contre l'intérêt des « petits pays »).

Ce maintien de la procédure ne peut que retarder l'adoption du programme et il ne serait pas raisonnable d'envisager qu'il soit prêt pour la fin 98. On risque à se trouver devant un problème de « trou » entre les deux PCRD ce qui va clairement poser des problèmes de moyens aux laboratoires les plus impliqués car on risque à se trouver un voire deux ans sans appels d'offres.

2° - même si elle n'a pas encore été adoptée dans le détail la procédure dite de coopération renforcée a fait l'objet d'un accord de principe. Cette procédure soutenue par les grands, dont la France et l'Allemagne, vise à contourner les règles de l'unanimité voire de la majorité qualifiée lorsqu'elle apparaît défavorable. En effet elle considère qu'un groupe de pays qui serait prêt à engager une politique commune ne doit pas être freiné par les pays qui ne sont pas prêts à s'y impliquer. C'est typiquement la démarche « noyaux durs » ou « cercles concentriques » selon qu'on est CDU ou...balladurien ! Dans la version adoptée cette possibilité reste soumise à l'accord des pays non participants à l'initiative.

Appliquée à la recherche cette démarche est celle des « task-forces » chères à la Commissaire Cresson.

Rappelons aussi que le Parlement Européen est fortement impliqué dans l'adoption de ce programme (procédure de codécision). La Commission Recherche Energie Technologie du PE aura à produire un rapport permettant au PE de prendre une position. Cette Commission a été renouvelée au premier semestre 97. Pourrions-nous demander une audience à son Président (Umberto Scapagnini - MSI-Parti néofasciste italien-) ou aux membres français de la Commission (A.Pompidou-RPR-, M.Soulier-UDF-, M.De Gaulle -De Villiers-, Mireille Elmalan -PCF), afin de leur faire part de nos revendications en matière de politique recherche ?

C.R. de la commission Mobilité du 15 Avril 1997,

Président M. H. Douchin
Pour le SNTRS-CGT : Irène Fournier et Danielle Muller
Le SGEN-CFDT: 3 représentants
Le SNIRS-CGC: 1 personne
Pas de FO.
Pas de SNPTES

Le SNTRS-CGT intervient au début pour demander de débattre sur le rôle et les missions de la commission.
Le SGEN-CFDT veut parler du nouveau dispositif.

Bilan des mobilités :

Le nouveau dispositif (AFIP) est plus efficace, selon la Direction :
en 96, vague 1 : 363 AFIP proposés, 136 ont été pourvus
en 96, vague 2 : 175 AFIP proposés, 72 ont été pourvus
en 97, vague 1 : 367 AFIP proposés, 157 ont été pourvus.

avant Mai 96 le rendement était beaucoup moins fort. (*Commentaire : jugement à nuancer. Tous les départements sont maintenant impliqués dans la procédure AFIP, ce qui rend les comparaisons avec la période précédente hasardeuse. On constate que les AFIP proposés baissent en SDV et n'atteignent pas la hauteur annoncée l'an passé pour SHS*)

SNTRS-CGT : Nous rappelons en séance que ces chiffres ne tiennent pas compte de toutes les mobilités qui existent. Chacun a des exemples, surtout en SHS, où des solutions ont été trouvées pour des agents (soit en réaffectation soit désireux de changer), sans passer par des AFIP. Il semble que, en SHS, les mobilités hors AFIP dépassent de beaucoup les mobilités AFIP. Qu'en est-il dans les autres départements?

H.D. répond, que toutes les restructurations organisées par les D.S., doivent être aujourd'hui prises en compte par les AFIP, qu'en SHS il est possible que l'on n'ait pas été informé a priori de certaines réaffectations internes à la discipline et que celles-ci aient été surtout concentrées sur la région Parisienne. Une des causes est le grand isolement de certains personnels dans Paris, les équipes sont petites. Les mobilités hors AFIP n'ont pas été comptabilisées dans le bilan ci-dessus, mais la direction est au courant. Ces réaffectations intervenaient pour régler des situations particulières, mais l'on s'achemine vers un passage obligé par les AFIP. **L'AFIP doit répondre aux vœux de structuration.** Ces situations sont en nombre plus faible dans les autres départements scientifiques. Pour 300 AFIP, il n'y en aurait pas plus de 50.

Le SGEN insiste pour que la Commission connaisse l'ensemble des mobilités ITA et Chercheurs. Cela permettrait de voir le lien avec la politique scientifique générale.

Q. : Il y a une grande différence entre le bilan social du CNRS et le bilan de notre commission.

H.D. : Ceci est dû à ce que le bilan social est une photographie en fin d'année de la situation où tout est comptabilisé les changements d'unité, les mobilités internes et externes.

SGEN : Il n'y a pas d'affichage en BAP 10.

H.D. : C'est le résultat de la campagne AFIP de 96-97 suivi des arbitrages, des constats et des besoins en recrutements. SHS a fait le plein.

En 97 les quotas sont restés les mêmes que l'année dernière sans connaître a priori le volume réel, cela permettra de laisser sortir les priorités. Certains Départements sont bénéficiaires **net**, ils ont une évolution positive de leur stock, surtout SDV et SHS, ils n'auront pas de recrutement ou, en tout cas moins que les autres.

Pour 97 vague 2 qui débute, les quotas ont été calculés sur le stock du Département (proportionnellement au nombre d'agents). Il y a 250 AFIP, ce qui avec les rotations permet de faire jusqu'à 700 propositions.

Q. : La distribution par BAP ?

H.D. : Les BAP sont un instrument mais ne permettent pas d'analyser les besoins, il y a des BAP où l'on ne recrute pas (BAP : 10, 8, 9) . Même pour ces disciplines particulières, les besoins sont pour SHS en BAP 1,4,5 et pas en 10, pour la chimie en BAP 1,2 et pas en 8.

La solution c'est la **formation**, un individu bougera dans le cadre des besoins prioritaires. On ne peut pas se permettre de ne pas traiter les besoins prioritaires.

Q. : Il n'y a pratiquement que la BAP 5 qui a des possibilité affichées.

H. D. : La BAP 5 est la plus transversale, les autres sont plus spécialisées. Les personnels de la BAP 5 sont plus jeunes, plus massivement en M.C. (Moyens Communs).

SNTRS-CGT : SDV qui a été le premier département à instituer les AFIP a de moins en moins d'AFIP affichés et pourvus (sur 145 => 43 pourvus, sur 75=> 27); on dirait que le processus AFIP s'essouffle ?

H. D. : On a bridé SVD en volume, il faut beaucoup de propositions pour que cela marche. Certains Départements ont mal utilisé les AFIP, il font peu de rotation. Pour qu'il y ait rotation, il ne faut pas que l'affichage soit trop long.

SNTRS-CGT : Il y a aussi la volonté des D.S.. SHS n'a affiché que 21 AFIP au lieu des 56 prévus. Pourquoi ?

H. D. : c'est une contrainte de la Direction, les D. S. doivent être très sélectifs, ils doivent faire attention pour pouvoir recruter sur des postes très pointus.

L'état d'esprit c'est : **AFIP = priorité => contrainte => choix**

- contrainte sur les D.S. : ils doivent identifier et n'afficher **que** leur priorité
- contrainte sur les Directeurs d'unité : un AFIP n'est pas l'assurance d'un concours externe
- contrainte sur le personnel : pas de mobilité pour convenance personnelle n'importe où, mais seulement là où il y a une priorité.

SNTRS-CGT : peut-on avoir la liste des unités qui ont bénéficié des AFIP et celles qui ont perdu des agents, pour mieux connaître la politique du Département?

H. D. : on doit pouvoir le faire.

R. Duval : Il y a aussi des labos qui ne sont pas prioritaires, mais qui ont plusieurs départs à la retraite, on peut mettre un AFIP sans que le labo soit prioritaire.

Résultats de 97-1 :

367 fonctions affichées : - 157 pourvues
- 210 non pourvues
- 156 sans candidats
- 137 en BAP 5

50% des affectations ont été interdélégation
76 affectations ont été inter-département

Il y a plus de mobilité en T et AI
Les IR ont plus de mal à muter

Les non pourvues (comptage par AFIP) :

- 63% pas de candidats
- 29% refus du Directeur de Labo.
- 6% désistement (trompé sur le profil)
- 2% pas d'adéquation

Une action à mener par rapport à la politique d'accompagnement, la formation entre autre.

R. Duval : j'ai pourvu tous mes AFIP par des réintégrations !

Problématique de la Direction :

- positionnement de la BAP 5 : - la moitié des réalisations des AFIP

- incidences en matière de recrutement

- Ajustement du dispositif des AFIP
- Pertinence des quota
- Appropriation des AFIP par les D.S. : taux de rotation des AFIP
- AFIP satisfaction de besoins nouveaux ou de besoins de remplacement
- mode de fonctionnement du couple DR-DS - ajustement du rôle des différentes instances
- rendement des AFIP : pourquoi des AFIP non pourvus ?

H.D. : il n'y aura pas de recrutement de personnel administratif dans les laboratoires, pas non plus au siège (-10%). **Dorénavant, les personnels administratifs seront recrutés uniquement dans les Délégations régionales, pour qu'ils fassent leur apprentissage et qu'une culture commune existe entre la Direction et les laboratoires. Les laboratoires n'auront du personnel administratif que par la procédure d'AFIP.**

C'est aux Directeurs de laboratoires de s'approprier les AFIP.

Il y a une amélioration à faire au niveau des profils affichés.

Les Directions Régionales doivent acquérir des compétences pour préparer les profils.

P. Leconte : On peut ne pas connaître tous les métiers, mais on doit pouvoir poser les vraies questions aux Directeurs de laboratoire.

H. D. Tout emploi doit être affiché, le temps minimum est de 15 jours, il peut être plus important.

Au moment des recrutements il peut y avoir compression des délais. Il faut éviter de figer le système;

Autre constat, le système AFIP a permis de réintégrer des agents de façon plus efficace. Pour les réintégrations les emplois sont pris sur une réserve préalable.

Au 31/12/96 : il y a 75 demandes de réintégration, mais pas forcément réellement actives (50%)

Bilan restauration

sur 163 personnels de la restauration (1992)

- 63 restent actifs dans la restauration
- 60 ont fait une mobilité vers les laboratoires
- 15 ont fait une mobilité vers les M.C.
- 3 sont en stage
- 7 sont en congés statutaires
- 6 retraités
- 6 départs définitif hors du CNRS.

la mobilité vers les D.S. :

- SPM 4
- SPI 10
- SC 12
- SDU 6
- SDV 23
- SHS 4
- PNC 1

Questions diverses:

SNTRS-CGT revient sur le rôle de la commission :

La mobilité hors affichage, déjà évoquée : que la commission en ait connaissance.

Que la commission ait la liste des unités qui ont obtenu des AFIP et celles où il y a eu un départ.

Rapport entre les AFIP, le rapport Coste et le CN.

Que la commission ait connaissance des labos refusant systématiquement les candidatures sur AFIP et puisse émettre un avis.

H.D. : Pour rééquilibrer le rapport ITA/chercheurs, on va vers des promotions avec concours affectés, comme cela se fait dans d'autres administrations; au CNRS on reste encore dans une tradition de contractuels.

Estime que la commission n'a pas à émettre d'avis sur les labos refusant les candidats sur AFIP mais pourrait être informée.

Prochaine réunion septembre 97.

SNTRS-CGT

***agir, tous ensemble,
pour développer l'emploi,
pour mettre fin à la précarité,
pour des organismes de recherche dynamiques,
pour améliorer les carrières.***

La politique du gouvernement «Juppé» a été rejetée. Rejet de la politique de baisse des emplois, de restriction des droits des travailleurs, d'atteintes aux services publics. Une autre politique, au service des hommes, doit être mise en place aujourd'hui. Elle ne se fera pas sans notre intervention vigilante. Tous ensemble, agissons pour créer les emplois dont la recherche publique a besoin ; tous ensemble, agissons pour obtenir des moyens financiers stables pour les unités ; tous ensemble agissons pour des salaires décents pour tous.

***Recruter dans la recherche :
une nécessité vitale.***

Cela est vital pour les nombreux jeunes, et moins jeunes, en attente d'un vrai emploi. C'est aussi une nécessité sociale. Cela correspond aux besoins des laboratoires.

Dans les organismes de recherche une des premières mesures à obtenir est **l'arrêt du gel des postes et l'annulation des suppressions de postes.**

Il est indispensable d'évaluer le plus précisément les besoins réels des laboratoires et services en emplois nécessaires, pour assurer leur fonctionnement normal, un taux correct de renouvellement des personnels, tout en préservant la transmission des savoirs et savoir-faire.

Cette évaluation des besoins doit prendre en compte les créations d'emplois nécessaires à la titularisation des personnels précaires assumant des tâches de caractère permanent.

Aucun poste ne doit être gelé ou supprimé!

Dès maintenant nous pouvons estimer les créations de postes nécessaires, au CNRS, à partir des chiffres de l'administration (Bilan Social 95 et Projet de Budget 97 du CNRS) :

- annulation des suppressions de postes au cours des 4 dernières années :

+827 postes d'ITA, dont 413 en 1997

+200 postes de chercheurs, dont 100 en 1997.

- renouvellement des générations : nous estimons qu'un taux annuel de recrutement équivalent à 4% des effectifs titulaires le permet.

Soit pour les ITA : $14400 \times 5\% = 576$.

Moins les 430 postes libérés dans l'année.

Soit : +146.

Et pour les Chercheurs : $11390 \times 4\% = 455$.

Moins les 300 postes libérés dans l'année.

Soit : +155.

- pour la titularisation des personnels précaires : les personnels "hors emplois budgétaires" chercheurs et ITA sont au nombre de 763 (chiffres de la direction), soit :
+763 (Chercheurs et ITA).

- les Contrats Emploi "Solidarité" (CES) sont environ 942 (1995), chacun correspondant à une fonction à mi-temps, cela suppose en équivalent temps pleins :
+471 postes ITA.

Soit au total :

plus 2500 postes de chercheurs et d'ITA à créer.

Si nous considérons que la direction minimise le nombre de personnels sur contrats occupant des emplois de caractère permanent, ces chiffres sont loin d'être exagérés.

En régime de croisière, les créations d'emplois consacrés au simple renouvellement devraient être de l'ordre de 200 postes de chercheurs et 240 postes d'ITA, compte tenu des départs annuels.

Ces nombres baisseront progressivement les 12 prochaines années du fait de l'augmentation des départs à la retraite.

Un flux suffisant d'entrées améliorera les possibilités de promotions des personnes en place.

Une première mesure significative serait l'annulation des suppressions de postes de 1997 : 413 postes d'ITA et 100 de chercheurs.

Nous appelons les chercheurs et les ITA à se réunir en Assemblées Générales pour débattre des revendications à exprimer au gouvernement et de la poursuite des initiatives d'action.

Redonner du dynamisme aux organismes de recherche publique.

La politique menée depuis de nombreuses années par les gouvernements crée une situation difficile voire dramatique pour les EPST, les équipes de recherche et un grand nombre de thématiques. Aux missions de recherche fondamentale, le pouvoir a substitué, pour les EPST, des missions de recherche pour les entreprises, allant de la "mise au point de produits" à l'expertise.

A la base de ces difficultés, il y a :

- le désengagement financier de l'Etat,
- la contractualisation des relations entre les organismes, les Universités et l'Etat, sous l'égide de l'Etat,
- la politique des programmes décidés a priori, au bénéfice quasi exclusif de la rentabilité des entreprises.

Tout cela a engendré une baisse conséquente des moyens des organismes, des suppressions de postes, et l'aggravation des conditions de travail dans les équipes et les services.

La recherche a une utilité sociale directe et différée. Pour cette raison il revient à l'Etat

- de soutenir vigoureusement la recherche fondamentale,
- de garantir l'autonomie et l'indépendance de la recherche publique, tout en s'assurant qu'elle réponde aux besoins collectifs, comme aux besoins de connaissances. Les Etablissements Publics Scientifiques et Technologiques remplissent ces conditions, c'est pourquoi il faut améliorer ce cadre,
- d'assurer les moyens stables de fonctionnement de la recherche par un financement récurrent des équipes de recherche et des créations d'emplois,
- de porter à 3% du PIB la part des dépenses nationales civiles de recherche,
- d'inciter fortement les entreprises à développer leur effort de Recherche-Développement, dans toutes les branches,
- de mettre fin aux contrats d'objectifs (comme à l'INSERM aujourd'hui) et autres programmes prioritaires, décidés sans concertation.

Une grille de salaire à améliorer

Notre syndicat propose une rénovation de la grille fondée sur les principes suivants :

- une grille unique, pour les ITA et les chercheurs, en huit niveaux de classification qui reposent sur les grands niveaux de diplôme, quel que soit le métier,
- une progression dans un même niveau d'une durée de 30 ans maximum, sans barrage, la moitié du gain indiciaire étant acquise les dix premières années,

- une amplitude de 1,7 entre les indices de début et de fin de chaque niveau. Cette amplitude est réduite, du niveau 6 au niveau 8, afin de tenir compte de l'âge plus élevé de sortie des études,

- 8500 F minimum brut, prime comprise,
- 37200 F maximum brut (à peu près le salaire le plus élevé aujourd'hui), prime incluse.

L'amplitude totale entre les salaires extrêmes est portée à 4,38 (elle est aujourd'hui de 5,04), celle entre les débuts de carrière des niveaux extrêmes (donc à des âges différents) est de 3,49 et celui concernant les fins de niveaux (sensiblement au même âge) est de 2,57.

Sans attendre, améliorer les carrières des ITA et des chercheurs.

Sans attendre une réforme de la grille, nous proposons des améliorations à opérer dans l'immédiat.

Les grilles actuelles doivent être améliorées par fusion immédiate de certains grades : CR2 et CR1, IR2 et IR1 et, également, IE1 et IE hors classe, AJAP1 ET AJAP2 (suites des Mesures Durafour).

D'une façon plus générale nous demandons :

- l'alignement des carrières des personnels administratifs sur celles des personnels techniques,
- la revalorisation de la grille des Assistants-Ingénieurs (pas seulement comme le prévoit le gouvernement en ajoutant 11 points en fin de grille),
- le recrutement en AGT de sans diplômés, en AJT de titulaires du CAP et celui des infirmières et assistantes sociales en AI.
- la revalorisation substantielle des déroulements de carrières pour tous, afin de reconnaître réellement les niveaux de qualification des chercheurs et des ITA (pas seulement en rajoutant des points d'indices ou des échelons supplémentaires en bout de grille, comme cela a été systématiquement le cas avec les *Mesures Durafour*).

Les déroulements de carrières doivent être facilités, par :

- l'augmentation des effectifs dans les grades supérieurs afin d'accentuer les possibilités de changements de grades,
- l'assouplissement des conditions pour l'accès aux corps et grades supérieurs (ancienneté notamment),
- un autre mode de calcul des possibilités de changements de corps. Basé aujourd'hui sur une proportion des entrées dans les corps, nous demandons que ces possibilités soient fixées par une proportion minimum des effectifs de chaque corps,
- l'abandon de la préaffectation de postes mis aux concours internes,
- la levée de toutes les limites d'âge mises pour le recrutement externe et la suppression des

conditions liées à l'âge pour les changements de corps au choix,

- des classements dans les corps supérieurs, dans tous les cas, dans un échelon avec un indice comportant un traitement (primes incluses) au moins égal à celui perçu dans la situation antérieure (concours, changement de corps au choix, détachements intercorps ITA<->Chercheurs, notamment,
- la révision des conditions d'accès aux changements de grades (conditions d'âge, classement dans le grade inférieur...),
- des durées d'échelons limitées à deux ans au plus, (pour certains cela va aujourd'hui jusqu'à 4 ans, pour gagner, chez les AGT et AGA, 7 ou 8 points d'indice !),
- une répartition des possibilités d'accélération d'échelons, qui évite que les personnels des petites unités ne soient pénalisés.

Un statut de salarié pour les doctorants.

Les chercheurs en formation participent à la vie des laboratoires et produisent des connaissances scientifiques.

Or, leur situation est inacceptable voire dramatique tant du point de vue de la couverture sociale que sur le plan des ressources.

C'est ce qui conduit notre syndicat à proposer **un statut de salarié pour les chercheurs en formation**, qu'ils se destinent, par la suite, à être recrutés dans la recherche publique, dans l'enseignement ou dans la recherche en entreprises.

Améliorer le pouvoir d'achat

La valeur du point d'indice de la fonction publique a fortement baissé au cours des 15 dernières années.

Un grand nombre d'agents bloqués en fin de grades voient ainsi leur pouvoir d'achat fondre de façon importante, pour les autres les promotions d'échelons ne couvrent parfois pas cette érosion continue.

Le pouvoir d'achat des salaires est grignoté de 1% par an en moyenne, pour les personnels des EPST, depuis la titularisation. Cela est dû aux effets combinés, des blocages de salaires et de carrières et aux ponctions supplémentaires opérées (CSG, RDS, ...).

Nous revendiquons

- le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées,
- la mise en place d'une indexation des salaires sur l'évolution de l'indice des prix,
- l'application de l'indemnité de résidence à 3% pour toutes les régions et son intégration au salaire,
- l'abandon de toutes les ponctions nouvelles sur les salaires (CSG, RDS).

La Prime à 16% pour tous

Ce taux doit être appliqué à tous les corps. La base de calcul doit être revalorisée : l'indice servant de référence au calcul de la PPRS doit tenir compte des évolutions indiciaires générales et catégorielles.

La PPRS et les indemnités des personnels administratifs ne doivent subir aucune modulation. A terme elle doit être intégrée au salaire.

Reconnaître les qualifications

C'est une revendication qui n'est pas nouvelle. Elle est légitime.

Nous proposons la mise en place d'un système d'évaluation permettant de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu, fondé sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier), indépendamment de la hiérarchie. Cette évaluation doit avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.

Nous demandons, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par la mise en place d'une procédure particulière de promotion, différente du mode habituel, et le déblocage des transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.

L'évaluation individuelle doit être distinguée de l'évaluation du collectif de travail et ne pas être considérée comme un outil de gestion des qualifications et des métiers dans les unités et dans les organismes. Nous combattons l'évaluation-sanction.

Pour un autre système de validation des années de non titulaire pour la retraite.

Le mode de calcul de la "dette" relève de l'arnaque. Cette injustice est dénoncée depuis de nombreuses années, sans réponse concrète des ministres concernés.

Nous demandons

- la prise en charge totale de cette "dette" par l'Etat et le remboursement des sommes déjà versées.
- la possibilité de validation de tous les services de non-titulaires notamment tous ceux effectués à mi-temps.

Pour une réelle mobilité volontaire

Les caractéristiques principales de la politique de la Direction en ce domaine sont la flexibilité des personnes, l'individualisation, la négation de la qualification, du travail d'équipe, et très souvent le mépris des droits des personnels. Elle porte en elle la mise en cause du statut.

L'accès à la mobilité doit être facilité, les qualifications doivent être respectées, l'accès à la formation garantie quand cela s'avère

nécessaire. La règle des trois ans minimum dans une affectation, pour bénéficier d'une mutation doit être annulée. Les règles statutaires doivent être respectées.

Les articles 240 et 241 relatifs aux mutations après modification d'activité ou remise en cause de l'unité ou du service doivent être appliqués aussi aux personnels des services administratifs et techniques centraux et de délégations régionales.

Tout départ doit être compensé, dans le laboratoire de départ, par l'affectation immédiate d'un nouveau poste, sauf avis contraire du Comité National.

Tous les emplois non pourvus doivent être affichés et offerts à la mobilité, pendant un délai effectif de 2 mois, préalablement à tout recrutement externe.

Le rôle de la Commission Mobilité du CNRS doit être renforcé.

Réduire le temps de travail

Diminuer le temps de travail pour alléger les charges de travail, pour avoir plus de temps pour la vie de famille, pour participer à la vie de la cité, pour se cultiver, c'est nécessaire.

Nous revendiquons la **réduction de la durée hebdomadaire de 39 à 35 heures**, sans perte de salaire et avec création d'emplois de titulaires en compensation.

Une telle diminution suppose aussi des modifications dans l'organisation du travail, un autre partage des responsabilités.

Démocratiser les organismes de recherche

Aujourd'hui c'est l'ensemble du dispositif qui est grippé, du conseil de laboratoire et de service au conseil d'administration : les relais du pouvoir imposent leurs vues, les instances paritaires (CAP, CTP) sont privées de leurs prérogatives, les instances consultatives (Conseil Scientifique, Comité National, Comités Consultatifs Régionaux, ...) ne sont qu'informées (quand elles le sont) mais pratiquement jamais consultées.

Il s'agit, aujourd'hui, d'**améliorer le fonctionnement des instances démocratiques**, de mieux prendre en compte leurs avis et leurs choix, de mieux les associer aux décisions scientifiques. L'extension des prérogatives et du rôle des conseils de départements doit permettre une véritable réflexion (bilan, prospective) sur les thèmes, les moyens, les postes nécessaires, la politique de formation et les modes d'organisation de la recherche.

Le Comité National doit retrouver un rôle plus important dans l'élaboration de la politique de l'organisme. Il doit pouvoir remplir les missions que lui reconnaît l'article 23 du décret organique du CNRS en particulier pouvoir faire des propositions et donner son avis sur les besoins des unités en crédits et en effectifs de personnel.

Les élus et représentants des personnels, dans toutes les instances du conseil de labos au CA en passant par les CAP et le Comité National et les CSS doivent disposer de tous les moyens pour remplir leurs mandats.

**Toutes ces revendications coûteraient de l'argent ? Bien entendu !
L'argent existe. Pour ne prendre que le crédit-impôt recherche, accordé sans aucun contrôle aux entreprises (qui ne l'utilisent, dans la plupart des cas, ni pour investir dans la recherche, ni pour embaucher) : il représentait pour 1995 3,9 milliards de francs. A comparer avec le budget «personnels» du CNRS, qui est de 8,8 milliards.**

Sans parler des différents autres cadeaux faits aux entreprises, ni de l'argent stérilisé dans la spéculation.

CHERCHEURS

INGENIEURS

TECHNICIENS

ADMINISTRATIFS

THESARDS

RESTEZ VOUS-MEMES,

SYNDIQUEZ-VOUS A

UN SYNDICAT

Intercatégoriel

Indépendant

Démocratique

Unitaire

J'adhère au S.N.T.R.S.-C.G.T.

NOM : Prénom :

Corps et grade :

Adresse du labo :

A retourner au SNTRS-CGT, 25 rue de Chevreuse 91400 ORSAY
ou à remettre à un militant connu de vous.

Tél 01 69 07 60 13, Fax : 01 69 07 50 05, Courrier Electronique sntrs@psisun.u-psud.fr

REFLEXIONS SUR LA C.A.P DES TECHNICIENS DE LA RECHERCHE

1. SUR LES CAMPAGNES D'AVANCEMENT

La direction du CNRS met de moins en moins de moyens, c'est un fait. Mais devant cette situation, nous souhaiterions que les personnels et les sections syndicales du SNTRS-CGT puissent faire part de leur mécontentement, la veille des CAP, par courrier adressé au président du jury ainsi qu'aux élus du SNTRS-CGT, afin que nous soyons plus soutenus pendant ces sessions. Nous avons de moins en moins de possibilités de changer les choix de la direction. A l'analyse de beaucoup de dossiers, nous constatons que nombreux sont les agents qui ont passé leur concours sur des postes en-dessous de leur niveau de qualification (il faut bien manger...) ; ces agents sont aujourd'hui sous-classés. Il faut qu'ils passent des concours, indique la direction. Vu le nombre de concours mis en place par le CNRS et le peu de moyens accordés, l'avancement de ces agents fait concurrence à celui d'agents dont le niveau de qualification est celui de technicien et qui devraient normalement évoluer dans leurs grades. Le sous-classement des uns est préjudiciable aux autres.

COORDONNEES DES ELUS DU SNTRS CGT. (CAP 6 - TECHNICIENS)

Titulaire : **Schont Robert**. TCE.
Lure-bat 204, 15 rue Georges Clémenceau
91405 Orsay.

Tél: 01 64 46 82 17. Fax: 01 64 46 88 46
Suppléante : **Toussaint-Leroy Sophie**.
TCE.

CERSES - IRESCO - 59 rue Pouchet
75849 Paris Cedex 17

Tél. : 01 40 25 10 76. Fax : 01 40 25 12
71

Titulaire : **Bachelier Richard**. TCS.
Laboratoire d'Astronomie Spatiale, BP8
trse du Siphon, 13376 Marseille cedex 12
Tél: 04 91 05 59 87. Fax: 04 91 66 18 62
Suppléant : **Lucacchioni Jean-Marc**.
TCN.

Lure-bibliothèque, 209D, 91405 Orsay.
Tél: 01 64 46 80 59. Fax: 01 64 46 41 48

COORDONNEES DU PRESIDENT DE LA CAP ET DU DIRECTEUR DU PERSONNEL

Chanudet Alain. IRHC.
Délégation Idf Paris B, 16 rue Pierre et
Marie Curie, 75005 Paris cedex

Tél: 01 42 34 94 19. Fax: 01 44 41 14 01

Douchin Hervé. IRHC.

Campus Michel Ange, 3 rue Michel Ange,
75794 Paris cedex 16

Tél: 01 44 96 41 46. Fax: 01 44 96 50 06

2. SUR LES INTEGRATIONS DES ADMINISTRATIFS DANS LE CORPS DES TECHNICIENS.

Le but de l'administration est de réduire le nombre de corps au CNRS. Impulsée sans trop de moyens, l'intégration des SAR dans le corps des T est présentée comme un mérite, un avancement, à la vue d'un classement proposé par l'administration. Même en gérant ce choix, du fait qu'il y ait classement, il y a injustice. Les SAR ont le même niveau de diplôme et de qualification que les T, et trier ceux qui devraient passer en T signifierait reconnaître que ce changement de corps n'est plus une décision administrative, mais véritablement un avancement où le seul intérêt pour les heureux sélectionnés est l'obtention (dans certains cas d'ancienneté) d'une prime très légèrement supérieure. Est-ce par cette intégration que les personnels administratifs feront mieux reconnaître leur qualification ?

3. SUR LES RENOUVELLEMENTS DE STAGE

Nous en avons de plus en plus. Il y a bien sur quelques cas (très peu) où le stagiaire porte des responsabilités. Mais la grande majorité des cas ne devrait jamais monter en CAP. Il y a une désresponsabilisation des directeurs de laboratoires, une absence complète d'encadrement de la part des DRH. Beaucoup de solutions pourraient être débattues dans le laboratoire d'accueil. Un accompagnement dans le stage plus sérieux. Une présentation du CNRS et de

l'esprit du travail d'équipe rarement fait. Une formation permanente méconnue de la part des stagiaires, car trop pris par leur charge de travail du fait du manque de postes. Est-ce que la volonté de remplacer quelques postes n'est pas ensuite celle de licencier ? Les jeunes stagiaires entrent au CNRS dans d'autres conditions que l'on y entrerait il y a 20 ou 30 ans. Aujourd'hui, on demande aux stagiaires de l'expérience immédiatement, dans une ambiance de travail souvent surchargée, par manque de postes, et ou malheureusement l'individualisme a gagné du terrain. Ils disent très souvent « si j'avais croisé la personne que je remplace, cela aurait été pour moi plus facile ». Ils rencontrent un entourage vieillissant, aigri par tant d'années de vie commune. Jalousie, manque de confiance, peur des connaissances nouvelles des jeunes, la hiérarchie balbutie devant l'intégration des nouveaux. Les directions désirent de plus en plus un prix Nobel à chaque recrue. (il nous faut les meilleurs des 3.5 millions de chômeurs, doivent-ils penser !). Pour les jeunes femmes stagiaires il apparaît qu'il serait utile de faire consommer du bromure à leur supérieur hiérarchique ! Et oui ! Même au CNRS, ça existe...

4. RAPPORTS DE FIN DE STAGE

Tout d'abord, nombreux sont les directeurs de laboratoire qui ne sont pas au courant des procédures à suivre. Par exemple : dans le cas où le directeur souhaite un renouvellement de stage, il est à espérer pour le stagiaire que son rapport ne comporte pas une analyse de son travail trop sévère, puisque le but (officiel) de la prolongation de stage est de l'aider à réussir sa titularisation. C'est pas du tout cela. Malheureusement, d'après la manière dont sont rédigés la plupart des rapports,

on laisse peu de chance de réussir. Ces rapports ressemblent plus à des procédures de licenciement qu'à des rapports demandant une prolongation. Et de plus certains directeurs méconnaissent totalement le statut et demandent un renouvellement de 3 mois.

Où sont débattus ces rapports ?

Souvent entre le responsable direct (de service) et le directeur de laboratoire, ce qui n'est pas suffisant. Ensuite, la DRH ne fait qu'entériner la décision du chef de service en son âme et conscience.

Au mieux, au sein du conseil de laboratoire, au sein d'une CAP locale ou d'une commission locale d'avancement.

Sur ce dernier point, nous souhaiterions qu'il y ait davantage de relations entre les représentants de ces structures et les élus du SNTRS-CGT. Il faudrait avoir les informations au plus tôt, et éviter toute démagogie d'un côté comme de l'autre. Les problèmes d'un jeune stagiaire arrivent rarement à son douzième mois. Il est important qu'une structure existante élue par les personnels se préoccupe du déroulement des stages de ces jeunes. Que les sections syndicales nous informent des situations critiques au plus tôt.

Les jeunes stagiaires n'ont pas le réflexe de s'adresser aux syndicats, par peur de dévoiler leur position, peur de se faire mal voir, crainte que cela nuise pour leur fin de stage, et très souvent parce que leur supérieur hiérarchique le leur a déconseillé. Pour les aider, nous pensons qu'il faut être présents auprès de ces jeunes, que les sections locales doivent aller au devant d'eux. Il faut rappeler à la direction du CNRS que ces personnels ont des droits, notamment celui d'être titularisés dans de bonnes conditions.

Les élus techniciens du SNTRS CGT.

CSG ELARGIE ET COTISATION D'ASSURANCE MALADIE

La loi n°96-1160 du 27/12/1996 élargit l'assiette de la CSG et instaure un point supplémentaire, fiscalement déductible, basé sur les revenus d'activité et de remplacement perçus à compter du 1er janvier 1997.

Parallèlement, la cotisation d'assurance maladie - maternité - invalidité à la charge des actifs est réduite de 1,3%; pour les retraités elle est fixée à 2,8% sur les pensions.

Si en apparence il s'agit d'une opération neutre, la réalité ne l'est pas du tout. En effet, la cotisation maladie est assise sur le **traitement brut uniquement** alors que la CSG est basée sur la totalité de la rémunération, **primes comprises !**

Le Ministre de la Fonction Publique avait annoncé en octobre dernier l'instauration d'une prime compensatoire ("*aucun fonctionnaire ne verra sa rémunération baisser du fait de la réforme de la CSG*").

Le décret d'application instaurant cette prime compensatoire vient de paraître : n° 97-215 du 10 mars 1997 (J.O. du 12/03/1997)

L'indemnité exceptionnelle est servie "*lorsque la rémunération annuelle perçue au titre de l'activité principale au cours de l'année courante, nette de cotisation maladie et de CSG au taux du 1/1/97 est inférieure à cette même rémunération annuelle affectée des taux de cotisation maladie et de CSG généralisée au 31/12/96*".

L'indemnité exceptionnelle est égale à la différence constatée et son paiement (attention accrochez vous), "*fait l'objet d'acomptes mensuels; les acomptes sont égaux à 1/12ème d'un montant prévisionnel égal à 90% de la différence lorsqu'elle est supérieure à 200 F, entre la rémunération annuelle nette de cotisation maladie et de CSG au taux appliqué au 31/12/96 perçue au cours de l'année précédente et cette même rémunération annuelle nette de cotisation maladie et de CSG calculée en fonction des taux appliqués au 1/1/97 (art.3).*

"*Lorsque la différence est inférieure à 200 F, l'indemnité est versée en une seule fois au plus tard en janvier de l'année qui suit*".

Il fallait le faire, et ils l'ont fait !

Pour aller plus loin il aurait fallu que le décret explique comment on traitait le nouveau différentiel qui résulte de l'application de la CSG sur cette indemnité exceptionnelle, ... par une prime exceptionnelle-bis, puis ter ? Mais, au fait, n'est on pas à l'heure des simplifications administratives ?

ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL

L'instruction n° 960483DRH du 23 décembre 1996 (BO du CNRS n°2 de février 1997) rappelle la nature de la fonction d'assistant social, précise ses missions dans les délégations du CNRS ainsi que les moyens dont il dispose.

L'instruction indique que le recrutement se fait soit par concours CNRS avec comme **niveau de référence le corps des AI**, soit par détachement, soit **en vacation en tant que salarié d'un service social interentreprises**. Rien n'est précisé concernant le reclassement des assistants sociaux déjà en fonction et recrutés en T.

Affaire à suivre ...

SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT AU CNRS

JEAN-PAUL LACHARME

Mai 1997.

1. introduction

Ceci n'est pas une publication scientifique mais une étude effectuée dans un cadre syndical, concernant l'évolution du salaire et du pouvoir d'achat au CNRS. Cependant, ce travail a été mené avec la plus grande rigueur et avec une certaine volonté d'exhaustivité. Les calculs ont été détaillés afin de pouvoir être repris et vérifiés facilement. Le coût du détail se répercute sur la longueur du papier: on n'a rien sans rien.

Quand on parle salaire, à quoi fait-on exactement référence ? Que l'on jette un œil au bulletin de salaire ici et maintenant et l'on devra déjà choisir entre plusieurs grandeurs: le salaire indiciaire brut SB , le brut imposable SBI , le salaire net SN , le salaire net imposable SNi enfin le salaire net versé SNV . S'il s'agit maintenant de définir le salaire annuel ou le salaire mensuel moyen sur l'année, il faudra effectuer un calcul pondéré tenant compte de la prime semestrielle ($PPRS$).

Si l'inflation est très forte comme au début des années 80, il faut en tenir compte à ce niveau ce qui introduit un élément extérieur au salaire proprement dit.

Enfin, les salaires moyens relatifs aux chiffres officiels sont calculés globalement à partir de la masse salariale, ce qui est encore autre chose. En outre, si on s'intéresse au pouvoir d'achat du traitement, il faut faire intervenir l'impôt: CSG, RDS et IRPP. Donc, rien n'est simple, et de ce fait, tout se prête à manipulation. Cette étude n'a d'autre ambition que donner à chacun les éléments pour mener son propre calcul afin de comprendre l'éventuelle distorsion entre la perception de sa fiche de paye et le discours officiel.

Ces calculs ne sont pas complexes mais simplement fastidieux. Un logiciel de calcul symbolique est d'une aide précieuse pour les mener à bout sans trop commettre d'erreurs.

2. Calcul des éléments du salaire d'un agent CNRS titulaire.

La base de tout le calcul est le traitement indiciaire brut:

$$SB = j \times V_{pt}$$

V_{pt} est la valeur du point d'indice. j l'indice de traitement. L'indemnité de résidence a pour formulation $IR = \tau_{res} \times SB$. Le taux τ_{res} dépend de la zone géographique de résidence. Il vaut 3% pour la région marseillaise.

Le supplément familial de traitement SF a une expression nettement plus compliquée. Il dépend en effet à la fois de l'indice j et du nombre d'enfants à charge $n_e > 1$:

$$SF(n_e, j) = 10 + 30 n_e + \frac{3 + 5(n_e - 2)}{100} \times SB(j)$$

si $446 < j \leq 716$. Pour $j \leq 446$, $SF = SF(n_e, 446)$. Pour $j > 716$, le supplément familial est plafonné à $SF(n_e, 716)$. Enfin, si $n_e \leq 1$, $SF = 15 F$ quel que soit j .

La prime de participation à la recherche moyenne ($PPRS$) est un pourcentage du salaire trimestriel afférent à un indice de référence relatif au corps:

$$PPRS = 6 \times j_{ref} \times V_{pt} \times \frac{q}{100}$$

Par exemple, pour les IE, $q = 16$ et $j_{ref} = 380$. Cette prime semestrielle est donc constante pour l'ensemble de la catégorie. On obtient alors le salaire brut imposable: $SBI = SB + IR + SF + PPRS$.

Viennent ensuite les prélèvements divers. Tout d'abord la contribution sociale généralisée créée en janvier 91: $CSG = k_{CSG} \times \tau_{CSG} \times SBI$ dont le calcul dépend, comme on le voit de deux coefficients: k_{CSG} et τ_{CSG} . Depuis janvier 97, s'est ajoutée une CSG déductible $CSG' = k'_{CSG} \times \tau'_{CSG} \times SBI$. La contribution au remboursement de la dette sociale créée en février 96 fonctionne de la même manière: $RDS = k_{RDS} \times \tau_{RDS} \times SBI$. Les cotisations sociales maladie (MAL) et pension civile (PC) sont basées sur le traitement brut hors prime: $MAL = \tau_{mal} \times SB$ et $PC = \tau_{pc} \times SB$.

Rappelons que les allocations familiales sont sorties de la feuille de paye en janvier 91.

Encore un impôt déguisé crée en décembre 82, la contribution solidarité:

$$SOL = \tau_{sol} \times (SBI - SB \times (\tau_{mal} + \tau_{pc}) + RF)$$

où RF est une remise forfaitaire de 42 F, créée en même temps que la CSG et supprimée en septembre 95. La somme des prélèvements obligatoires se monte donc à $CSG + CSG' + RDS + MAL + PC + SOL$. D'où le salaire net imposable sur quoi on paye réellement l'impôt: $SNI = SBI + RF - MAL - PC - SOL - CSG'$, et le salaire net: $SN = SNI - CSG - RDS$. Cette quantité correspond à la ligne "NET A ORDONANCER" du bulletin de salaire.

Ce n'est pas tout: il convient ensuite de déduire la cotisation de mutuelle complémentaire: $MUT = \tau_{mut} \times SB \times (1 + \tau_{res})$. Ce prélèvement n'est pas obligatoire et il est soumis à l'impôt sur le revenu. Notons qu'en 1985, la cotisation MGEN ne portait pas sur l'indemnité de résidence. La formule précédente se limitait donc à $MUT = \tau_{mut} \times SB$. Enfin: $NET.A.PAYER = SN - MUT - (\text{rachat retraite})$ représente ce que l'agent touche réellement sur son compte bancaire. Ouf !

Tableau I

Paramètres entrant dans le calcul du salaire net de titulaire		
Valeurs de référence déc. 85	Assurance maladie	$\tau_{mal} = 4,75\%$
	Pension civile	$\tau_{PC} = 7,7\%$
	Contribution solidarité	$\tau_{sol} = 1\%$
	MGEN appliquée au brut seulement	$\tau_{mut} = 2\%$
janv. 86	MGEN étendue à l'indemnité de résidence	$\tau_{mut} = 2,5\%$
juill. 87		$\tau_{mal} = 5,15\%$
janv. 89	Allocations Familiales hors bullet. de salaire	$\tau_{PC} = 7,9\%$
janv. 91		$\tau_{PC} = 8,9\%$
		Création de la CSG
	Création de la remise forfaitaire	$\tau_{CSG} = 1,1\%$
		$RF = 42 \text{ F}$
févr. 91	Suppression de la remise forfaitaire	$\tau_{PC} = 7,85\%$
juill. 91		$\tau_{mal} = 6,05\%$
juill. 93		$\tau_{CSG} = 2,4\%$
sept. 95		$RF = 0 \text{ F}$
févr. 96	Création du RDS	$\tau_{RDS} = 0,5\%$
janv. 97	Création de la CSG déductible	$\tau'_{CSG} = 1\%$
		$\tau_{mal} = 4,75$

3. Formule simplifiée.

Comme on vient de le voir, le calcul du salaire net n'est pas une opération vraiment simple. Aussi, il est intéressant de mener le calcul littéral jusqu'au bout afin de mettre en évidence les éléments fondamentaux de la feuille de paye: le salaire brut, le supplément familial (qui doit être éliminé du calcul dans toutes les comparaisons), la prime. Le calcul ainsi développé peut se mettre sous la forme simple à l'aide de quatre coefficients

numériques A,B,C et D valables à chaque instant pour l'ensemble de la grille indiciaire. Ces coefficients devront être calculés avec la précision maximale.

$$SN = A \times SB + B \times SF + C \times PPRS + D$$

• On trouve:

$$A = (1 + \tau_{res}) (1 - k_{CSG} \cdot (\tau_{CSG} + \tau'_{CSG} + \tau_{RDS}) - \tau_{sol}) - (\tau_{mal} + \tau_{pc}) (1 - \tau_{sol})$$

$$A' = (1 + \tau_{res}) (1 - k_{CSG} \cdot (\tau_{CSG} + \tau'_{CSG} + \tau_{RDS}) - \tau_{sol} - \tau_{mut}) - (\tau_{mal} + \tau_{pc}) (1 - \tau_{sol}), \text{ MGEN déduite.}$$

$$B = 1 - \tau_{sol} - k_{CSG} \cdot (\tau_{CSG} + \tau_{RDS})$$

$$C = B$$

$$D = RF \times (1 - \tau_{sol})$$

Cette formule est assez générale pour s'adapter aux différentes situations existantes depuis la titularisation en 84. Lorsque tel ou tel prélèvement n'existait encore pas, on remplacera le coefficient correspondant par zéro. La seule modification structurelle concerne le problème du prélèvement de la cotisation mutuelle avant 85:

$A = \dots - \tau_{mut}$ au lieu de $A = (1 + \tau_{res})(\dots - \tau_{mut}) + \dots$ comme cela a été signalé plus haut.

• On a calculé également la formule donnant le salaire net d'un contractuel en 1980. Elle est plus compliquée que dans le cas du titulaire car elle met en jeu le système à plafonnement de l'IRCANTEC.

τ_A et τ_B sont les taux relatifs aux tranches A et B de l'IRCANTEC. P est le plafond de la tranche A. τ_v est le taux de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale. On trouve:

$$A_{80} = (1 + \tau_{res}) \cdot (1 - \tau_{mal} - \tau_B)$$

$$A'_{80} = (1 + \tau_{res}) \cdot (1 - \tau_{mal} - \tau_B) - \tau_{mut}, \text{ MGEN déduite.}$$

$$B_{80} = 1 - \tau_{mal}$$

$$C_{80} = 1 - \tau_v - \tau_B$$

$$D_{80} = -(\tau_v + \tau_A - \tau_B) \cdot P$$

• Le salaire annuel moyen hors prestation familiale est donc donné par $A \times SB + \frac{C}{6} \times PPRS + D$. Si une modification de paramètres intervient en cours d'année, il faut effectuer le calcul mois par mois puis en faire la moyenne arithmétique.

4. Formules pratiques

Les valeurs des paramètres sont donnés par le tableau I. Les taux donnés en % sont à insérer en fraction dans les formules (si l'on dit $\tau_{res} = 3\%$, on met $\frac{3}{100}$ c'est à dire 0,03 dans la formule du coefficient). Si les valeurs des coefficients et le salaire brut sont calculés avec une précision suffisante, le salaire net peut être obtenu au centime près à l'aide de ces formules très simples.

• Premier exemple: le salaire de contractuel en 1980.

En décembre 1980, $V_{pt} = 14,294 F$, $\tau_{res} = 6\%$, pas de CSG ni d'impôt solidarité, $\tau_{mal} = 5,5\%$, $\tau_v = 4,7\%$, $\tau_A = 0,84\%$, $\tau_B = 2,55\%$, $P = 5009,45 F$, $\tau_{mut} = 2\%$. D'où:

$$A_{80} = (1 + 0,06) \times (1 - 0,055 - 0,0255) = 0,97467, \text{ etc. } \dots$$

Formule globale:

$$SN = 0.97467 \times SB + 0,945 \times PPRS - 149,78$$

Le taux de retenues marginal sur le salaire brut était alors voisin de $100 \times (1 - 0,974 \dots) \simeq 2,5\%$, (4,5% MGEN déduite).

• Décembre 1985 est une date importante: c'est celle du premier salaire sur la grille de fonctionnaire titulaire pour de nombreux d'entre nous. $V_{pt} = 22,023 F$, $\tau_{res} = 3\%$, $\tau_{sf} = 3\%$, pas de CSG ($\tau_{CSG}, k_{CSG}, RF = 0$), $\tau_{mal} = 4,75\%$, $\tau_{pc} = 7\%$, $\tau_{sol} = 1\%$, $\tau_{mut} = 2\%$. Ceci conduit à la formule globale:

$$SN = 0,903375 \times SB + 0,99 \times PPRS$$

Le taux de retenues sur le salaire brut était alors voisin de $100 \times (1 - 0,903 \dots) \simeq 9,7\%$, (11,7% MGEN déduite).

• Troisième exemple enfin, en novembre 96, avec la CSG et le RDS:

$$SN = 0,8537135 \times SB + 0,96245 \times PPRS$$

Le taux de prélèvement atteint désormais $100 \times (1 - 0,853\dots) \simeq 14,6\%$, (17,2% MGEN déduite).

• **Simplification ultime de la formule:**

Ces formules peuvent prendre une forme encore plus condensées que celles qui sont données ci-dessus en mettant en évidence l'indice j sous une forme $SN = a j + b$ où a et b sont des constantes. Voir l'application donnée plus bas au chapitre 10.

5. L'érosion monétaire.

Afin d'étudier les pouvoirs d'achat réels, il va falloir établir une grille d'indices des prix adéquate. Les taux d'augmentation annuelle des prix arrondis au dixième de pourcent sont généralement communiqués par la presse, mais ils peuvent également être consultés sur le serveur Minitel de l'INSEE (3615 INSEE). Celui-ci fournit actuellement une grille pour les années 1990 et suivantes(*).

La relation entre les indices i et les augmentations annuelles Δ des prix est simple. Ainsi, par exemple:

$$i_{\text{debut } 95} = i_{\text{dec. } 94} = 110,2_{INSEE}$$

$$\Delta_{95}(\%) = \left(\frac{i_{\text{dec. } 95}}{i_{\text{debut } 95}} - 1 \right) \times 100 = \left(\frac{112,5_{INSEE}}{110,2_{INSEE}} - 1 \right) \times 100 = 3,13\%$$

Inversement:

$$i_{\text{dec. } 95} = \left(1 + \frac{\Delta_{95}}{100} \right) i_{\text{dec. } 94} = \left(1 + \frac{3,13}{100} \right) \times 110,2_{INSEE} = 112,5_{INSEE}$$

Attention: $i_{\text{jan. } 95} \neq i_{\text{debut } 95}$.

Ceci étant fait, il sera nécessaire de rechercher les Δ pour des années plus anciennes (ici, jusqu'en 1980(**)), puis de recalculer un nouvel indice global, de proche en proche, entre 1980 et 1996 tel que $i_{\text{debut } 81} = 100$ ou bien $i_{\text{dec. } 96} = 100$ selon ce que l'on désire. Ce calcul s'effectue très facilement avec un tableur quelconque.

On obtient le tableau suivant:

Tableau II

Indices des prix de détail recalculés (base 1980=100).					
année	$\Delta(\%)$	indice de décembre	année	$\Delta(\%)$	indice de décembre
1980	13,60	100,00			
1981	14,00	114,00	1989	3,60	171,02
1982	9,70	125,06	1990	3,40	176,84
1983	9,30	136,69	1991	3,20	182,50
1984	6,70	145,85	1992	2,40	186,88
1985	4,70	152,70	1993	2,10	190,80
1986	2,10	155,91	1994	1,60	193,85
1987	3,10	160,74	1995	2,10	197,93
1988	2,70	165,08	1996	1,70	201,29

Les valeurs données dans ce tableau nous serviront désormais dans toute la suite des calculs.

Il est souvent nécessaire d'utiliser un indice moyen. Celui-ci sera calculé d'une façon générale comme la moyenne arithmétique des indices pris en début et fin d'année. Ainsi par exemple:

(*) A vrai dire, ce n'est pas aussi simple: le serveur offre plusieurs séries d'indices (série générale, Ile de France, prix du tabac inclu ou exclu) et les hausses moyennes calculées à partir de ces indices présentent généralement de petites différences avec celles qui sont publiquement annoncées. Comprenez qui pourra !

(**) On trouve cette série par exemple dans le QUID

$$\bar{i}_{95} = \frac{i_{\text{dec. 94}} + i_{\text{dec. 95}}}{2} = \frac{193,85 + 197,93}{2} = 195,89$$

Cette formule n'est pas très précise lorsque Δ est important comme c'était le cas au début des années 80. En général, elle nous suffira largement. On obtient ainsi la table suivante. ($i_{\text{dec. 80}} = 100$).

Tableau III

Nouveaux indices moyens des prix.			
année	indice	année	indice
1980	93,20		
1981	107,00	1989	168,05
1982	119,53	1990	173,93
1983	130,87	1991	179,67
1984	141,27	1992	184,69
1985	149,27	1993	188,84
1986	154,30	1994	192,33
1987	158,32	1995	195,89
1988	162,91	1996	199,61

Selon qu'il s'agit de réactualiser des grandeurs instantanées ou des moyennes annuelles, on utilisera les chiffres du tableau II ou du tableau III. Par ailleurs, rien n'empêche d'utiliser un autre indice, l'indice CGT par exemple. L'utilisation de l'indice INSEE apporte une légitimité officielle au calcul. Rien n'indique qu'il soit plus pertinent qu'un autre.

6. L'évolution du salaire brut.

Celle-ci est principalement représentée par la valeur (en Francs) du point d'indice. Sa valeur peut être estimée en début de chaque année en divisant le salaire brut de janvier par l'indice salarial correspondant. Soit V_n sa valeur pour l'année n . Sa valeur réactualisée, égale à $V_n \times i_{\text{debut 95}}/i_{\text{debut } n}$ (Francs 95) est portée dans le tableau ci-dessous.

Tableau IV

Valeur du point indiciaire de la grille salariale.					
année	Francs courants	Francs 95	année	Francs courants	Francs 95
déc. 1980	14,29				
jan. 1981	14,68	28,85	jan. 1989	22,94	26,93
jan. 1982	18,88	32,11	jan. 1990	23,44	26,57
jan. 1983	18,42	28,56	jan. 1991	24,14	26,47
jan. 1984	20,46	29,02	jan. 1992	24,51	26,03
jan. 1985	21,07	28,08	jan. 1993	25,16	26,10
déc. 1985	22,02				
jan. 1986	22,02	27,96	jan. 1994	25,77	26,18
jan. 1987	22,02	27,38	jan. 1995	26,18	26,18
			déc. 1995	26,50	
jan. 1988	22,49	27,12	jan. 1996	26,87	26,32
			jan. 1997	26,87	25,78

L'observation de ces chiffres apporte une conclusion claire: le salaire brut diminue régulièrement depuis 80. Ce taux de dégradation peut s'estimer avec une certaine précision par régression linéaire sur la valeur réactualisée du point: $-14,1\%$ sur la période 1980-1996, soit $-0,9\%$ par an; $-7,5\%$ sur la période 1985-1996, soit $-0,6\%$ par an.

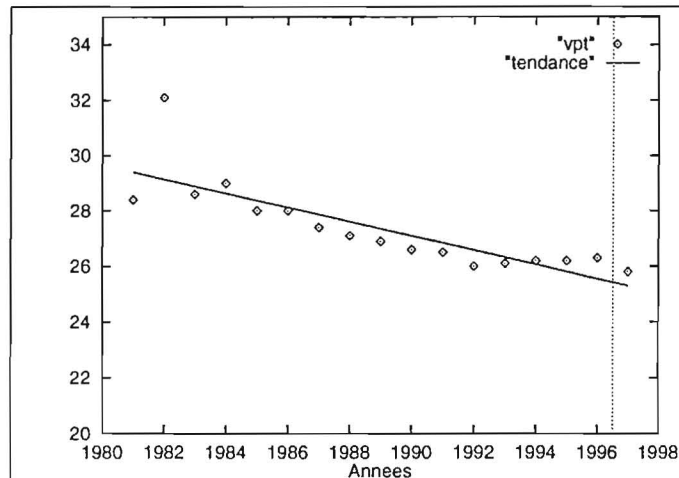


Fig. 1: Evolution de la valeur actualisée du point.

Conclusion: bon an, mal an, le fonctionnaire perd grosso modo 0,6% de pouvoir d'achat par an depuis 10 ans, du fait de la seule desindexation des salaires par rapport aux prix. Cette perte s'ajoute à celle de la période 1975-1985 qui n'a jamais été compensée.

7. L'évolution du salaire d'embauche au niveau 3A/IE2.

Les IE2 constituent la catégorie la plus importante parmi les ITA du CNRS. Le cas traité ci-dessous est donc exemplaire.

D'après ce qui a été vu plus haut, la valeur du salaire net hors prime, hors supplément familial a pour expression:

$$S = A \times S.BRUT = A \times j_{dep} \times V_{pt} + D$$

Ainsi, par exemple, le traitement net de départ d'un ingénieur 3A embauché au 1^{er} échelon à l'indice $j = 374$ en décembre 1980 se montait à:

$$S_{80} = A_{80} \times 374 \times V_{dec. 80} + D_{80} = 0,97467 \times 374 \times 14,29 - 149,78 = 5059 F_{80}$$

Un calcul similaire étant effectué pour décembre 1985 (titularisation), et décembre 1995 (référence).

Calculons $d_1 = \frac{S_{95} - S_{85}}{S_{85}}$ et $d_2 = \frac{S_{95} - S_{80}}{S_{80}}$ en Francs constants.

D'après le tableau I, la dépréciation monétaire entre le 31/12/85 et le 31/12/95 est donné par le rapport des indices correspondants, soit

$$k = \frac{i_{dec. 95}}{i_{dec. 85}} = \frac{197,93}{152,70} = 1,2962$$

D'où

$$d_1 = \frac{S_{95}}{k \times S_{85}} - 1 = \frac{A_{95} \times j_{depart 95} \times V_{95}}{k \times A_{85} \times j_{depart 85} \times V_{85}} - 1$$

Noter que $D_{95} = 0$ en décembre de la même année (suppression de la remise forfaitaire).

$$d_1 = \frac{0,858606 \times 365 \times 26,50}{1,2962 \times 0,903375 \times 357 \times 22,02} - 1 = -0,098$$

soit une perte de 10%. Noter en outre que l'indice de début de catégorie est passé de $j = 357$ à $j = 365$ entre 1985 et 1995.

De la même façon, on trouve une différence d_2 égale à

$$\frac{0,858606 \times 365 \times 26,50}{1,9793 (0,97467 \times 374 \times 14,29 - 149,78)} - 1 = -0,171$$

soit 17,1% entre les traitements de départ de 1980 et 1995. Noter que l'indice de départ des IE2 ($j = 365$) inférieur à celui des anciens 3A ($j = 374$).

La perte cumulée depuis 80 est en fait plus importante qu'il y paraît lorsqu'on sait que la prime d'un IE2 est inférieure à celle d'un ancien 3A. Il est probable de retrouver de semblables différences sur l'ensemble des corps du CNRS. Une comparaison avec l'évolution des salaires du secteur privé pendant la même période serait instructive.

• **Conclusion: bon an, mal an, le traitement net à l'embauche du jeune ingénieur s'effrite d'environ 1% par an en pouvoir d'achat.**

• Remarque 1: La formule générale donnée plus haut met en évidence les trois facteurs qui pèsent sur la dégradation du traitement de départ des agents titulaires. La formule peut en effet s'écrire:

$$\frac{S' - k S}{k S} = \frac{S'}{k S} - 1 = \frac{A'}{A} \times \frac{j'}{j} \times \frac{V'}{k V} - 1$$

$\frac{A'}{A}$ représente le poids des nouveaux prélèvements, $\frac{j'}{j}$, la dégradation de l'indice de départ de la catégorie, enfin $\frac{V'}{k V}$ caractérise la non revalorisation de la valeur du point d'indice par rapport à l'augmentation des prix.

• Remarque 2: Les cotisations sociales correspondent à une consommation sociale différée (soins médicaux, retraite). Soit. La contribution solidarité est une taxe extorquée aux fonctionnaires. Le statut de la CSG et du RDS est plus que douteux. Que ces contributions soient imposables ne relève d'aucune logique. D'ailleurs, on a inventé la CSG déductible: preuve s'il en fallait une que l'imposition est bien arbitraire.

8. Carrière anticipée, carrière apparente, carrière réelle.

Quand on parle de carrière au CNRS, de quoi parle-t-on ? Le naïf considérera la grille de salaire à l'instant t . Une attitude non moins naïve consisterait à considérer rétrospectivement la courbe salariale pendant un certain nombre d'années en Francs courants. L'amplitude de celle-ci ne pourrait faire illusion bien longtemps. Il est évident que toute l'histoire salariale doit être câlée et recalculée à partir d'une unité monétaire constante.

On considère dans un premier temps les salaires net hors primes et hors supplément familial sur les grilles titulaires. Nous éliminons en outre la courte période présentant un terme constant $D \neq 0$ (cas de la remise forfaitaire de 42 francs) afin de conserver aux formules une exactitude totale et une simplicité maximum.

Soit $S_1 = A_1 j_1 V_1$ le traitement net au temps t_1 .

Soit $S_2 = A_1 j_2 V_1$ le traitement net anticipé en t_1 pour le temps t_2 .

Soit $S'_2 = A_2 j'_2 V_2$ le traitement net effectif en t_2 .

Soit k le coefficient d'actualisation entre t_1 et t_2 .

• Amplitude de carrière.

Nous entendons par là le rapport θ entre les traitement net de fin et de début de carrière. Il faudra distinguer les trois grandeurs suivantes:

$$\theta = \frac{S_2}{S_1} = \frac{j_{\text{fin } 1}}{j_{\text{debut } 1}}$$

qui ne dépend que du rapport des indices extrêmes de la catégorie. C'est l'amplitude anticipée.

$$\theta' = \frac{S'_2}{S_1} = \frac{A_2 V_2 j_{\text{fin } 2}}{A_1 V_1 j_{\text{debut } 1}}$$

qui est l'amplitude apparente. Et enfin

$$\theta'' = \frac{S'_2}{k S_1} = \frac{\theta'}{k}$$

qui est l'amplitude réelle, en terme de pouvoir d'achat réel, la seule qui présente une quelconque réalité.

Exemple: soit un agent embauché comme ingénieur 3A en 1959 à l'indice 300. Salaire mensuel avec indemnité de résidence au taux maximum: 60 000 A.F. (600 F !). Ce agent peut légitimement anticiper une fin de carrière minimum à l'indice 635 (fin de la grille 3A de l'époque). D'où: $\theta = 635/300 = 2,1$. En fait, il part en retraite en 1995 à l'indice 616. On ne considérera ici que le salaire brut avec indemnité de résidence. $\theta' = (616 \times 26,51 \times (1 + 0,03))/600 = 28,0$. Ce rapport en francs nominaux n'a pas grand sens. Sachant que le taux d'inflation entre 1959 et 1995 est de l'ordre de 8,5 (+850%), l'amplitude réelle est égale à $\theta'' = 28,0/8,5 = 3,29$. Il est clair que l'ensemble de la période 1959-1995 a été extrêmement favorable aux salariés. Le bonus sur l'effet de carrière est de $\frac{3,3-2,1}{2,1} = 1,2$. Ceci signifie que l'anticipation de l'agent sur son amplitude de carrière a été dépassée de 120% en pouvoir d'achat ! Etant donné que le grignotage du pouvoir d'achat a commencé avec la crise vers 1975, on comprend mieux comment la période 1945-1975 a pu être qualifiée de trente glorieuses. Une étude plus fine de l'évolution du pouvoir d'achat depuis 1959 sera faite ultérieurement.

• Caractérisation de la dégradation du pouvoir d'achat au fil de la carrière sur une période donnée.

En t_2 , l'agent qui avait anticipé S_2 à l'instant t_1 , à l'aide de sa grille initiale, se retrouve avec un salaire S'_2 . La différence, mesurée en francs constants de t_2 est égale, en valeur relative à:

$$d = \frac{k S_2 - S'_2}{k S_2} = 1 - \frac{S'_2}{k S_2}$$

En remplaçant par la formule condensée:

$$d = 1 - \frac{A_2 j'_2 V_2}{k A_1 j_2 V_1}$$

Appliquons cette formule sur la période allant de $t_1 = 1985$ à $t_2 = 1995$, de décembre à décembre. D'après la grille de salaire de 1985, notre IE2 embauché à l'indice 357 se retrouverait en décembre 95 au huitième échelon à l'indice 499. En fait, il se trouve au huitième échelon à l'indice 507 (en supposant qu'il n'ait obtenu aucun échelon accéléré).

$$d = 1 - \frac{A_{95} 507 V_{95}}{A_{85} 499 k V_{85}}$$

soit

$$d(\%) = \left(1 - \frac{0,858606}{0,903375} \times \frac{507}{499} \times \frac{26,50}{1,2962 \times 22,02}\right) \times 100 = 10,34$$

Comme on le voit ici, la perte ne dépend que de l'indice terminal. Dans le cas général on aurait donc:

$$d(\%) = \left(1 - \frac{0,858606}{0,903375} \times \frac{j_2 + 8}{j_2} \times \frac{26,50}{1,2962 \times 22,02}\right) \times 100$$

formule qui met en évidence le bonus de 8 points d'indice généreusement accordés entre 1985 et 1995. En simplifiant,

$$d(\%) \simeq 11,7 - \frac{705}{j_2}$$

dont la valeur varie de 8,6% à 11,2% lorsque $224 \leq j_2 \leq 1317$ balaye toute la grille indiciaire jusqu'aux échelles lettres. Cette perte moyenne de 10% correspond à une érosion moyenne 1% par an entre 1985 et 1995.

• **Conclusion:** on retrouve pour l'ensemble de la grille la conclusion relative au salaire d'embauche. Bon an, mal an, notre traitement net est grignoté d'environ 1% par an depuis la titularisation. L'indexation du point d'indice sur l'inflation me semble de ce point de vue une revendication minimale: mais seule, elle ne pourra cependant enrayer le grignotage par augmentation des prélèvements.

• **Généralisation.** Si l'on veut prendre en compte l'évolution de la prime et du supplément familial, la formule donnée plus haut devient:

$$d = 1 - \frac{(A_2 + B_2) j'_2 + C_2 \alpha_2}{(A_1 + B_1) j_2 + C_1 \alpha_1} \times \frac{V_2}{k V_1}$$

avec $\alpha = PPRS/V_{pt}$. A, B et C sont les coefficients définis au premier paragraphe. Les résultats ne devraient pas changer fondamentalement.

- Un exemple réel.

Cet exemple est illustré par la figure 2 ci-dessous. Il s'agit d'une portion de 17 ans de carrière d'ingénieur.

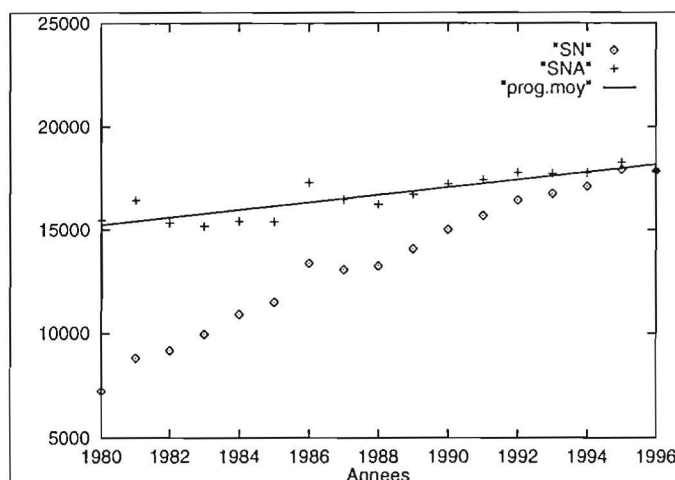


Fig. 2: Un exemple (salaire mensuel)

Entrée en 1980: 3A (indice $j = 374$), salaire de titulaire effectif IE2 en décembre 1985 ($j = 550$, 10^{me} échelon). Un échelon accéléré en 85. Passage IR2 sur concours, 1988 ($j = 575$, 7^{me} échelon). janv.97: $j = 683$. Taux de croissance réel du salaire net prime comprise: +1,2% par an sur l'ensemble de la période 1980-1996 (calculé par régression linéaire). Les valeurs actualisées SNA ont été calculées à l'aide des indices du tableau III. Ainsi, par exemple, $SNA_{85} = SN_{85} \times \frac{199,61}{154,30}$ Francs₉₆. On pourrait prendre le salaire net imposable (SNI/12) qui figure au bas du bulletin de salaire de décembre. On constate ici que l'avancement indiciaire permet de compenser la dégradation du pouvoir d'achat. La durée des carrières ne dépassant pas 20 ans, l'agent se paupérise dès qu'il atteint le dernier échelon de la catégorie. Il serait particulièrement intéressant de tracer ces courbes pour une petite catégorie: dans ce cas, il n'est pas évident a priori que l'avancement indiciaire compense l'érosion salariale. S'il en était effectivement ainsi, le salaire réel commencerait à baisser dès l'embauche !

9. Conséquences de l'érosion salariale sur le montant de la retraite.

Prenons désormais comme base de calcul les chiffres de 0,5% et de 1% comme taux d'érosion des traitements respectivement brut et net. Soit un IE2 entrant aujourd'hui à j_{debut} $V_{96} = 365 \times 26,87 = 9807 F$ brut. Son traitement net hors prime est d'environ $A_{96} \times 9807 = 8120 F$. Celui-ci peut anticiper un traitement brut de 16551 F ($\theta = 616/365$) et un traitement net maximal de 13704 F au bout de 20 ans de carrière.

En fait, si l'évolution actuelle se poursuit, ces deux chiffres seront respectivement égaux à $16551 / (1 + 0,005)^{20} = 14979$ et $13704 / (1 + 0,01)^{20} = 11231$ en Francs de l'année initiale. Mais ce n'est pas tout.

Si notre ingénieur reste au CNRS pendant 37,5 ans, puisque telle est la durée minimum pendant laquelle il lui faut cotiser pour obtenir une retraite à taux plein, si, en outre il ne bénéficie pas d'une promotion en IE1 ou en IR2 ce qui est le lot de nombreux agents, il terminera sa carrière à $16551 / (1 + 0,005)^{37,5} = 13727$ Francs brut et $13704 / (1 + 0,01)^{37,5} = 9436$ Francs net soit seulement 16% au dessus du traitement de départ (en pouvoir d'achat) 37,5 années plus tôt.

On jugera alors comme on voudra, tout le sens de l'expression "faire carrière" au CNRS.

- La retraite.

Une anticipation réaliste du montant brut de la retraite est donnée par la formule

$$R_{brut} = 0,75 \times j_{maxi} V_{96} \frac{n_1}{37,5} \frac{1}{1,005^{n_2}}$$

avec n_1 nombre d'années de cotisation, j_{maxi} , l'indice maximum que l'agent pourra raisonnablement atteindre, V_{96} la valeur du point actuelle, n_2 le nombre d'années qui sépare l'agent de son départ en retraite.

Bien entendu, le montant de la retraite nette R_{net} sera beaucoup plus faible que R_{brut} en raison des multiples prélèvements. On aura une formule du genre $R_{net} = A R_{brut}$ avec

$$A = (1 - k_{CSG}(\tau_{CSG} + \tau_{RDS}) - \tau_{sol} - \tau_{mut}) - \tau_{mal} (1 - \tau_{sol})$$

sans préjuger d'un éventuel rachat de retraite titulaire. Ainsi, l'agent entré en 1980 au CNRS, ayant racheté les années 1980 à 1985, qui partira en 2013 à l'indice 613 avec seulement 33 années de cotisation, touchera l'équivalent de $R_{brut} = 0,75 \times 613 \times 26,87 \times \frac{33}{37,5} \times \frac{1}{1,005^{16}} = 10037F$ brut actuels.

10. Retenues à la source et imposition.

Le but de ce chapitre est de comparer l'ensemble des prélèvements du type CSG, RDS et SOL à l'IRPP (l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques). Nous ne cacherons pas que ce calcul est extrêmement fastidieux: il faut utiliser le type de formule simplifiées exposé plus haut, prendre nécessairement en compte le supplément familial, pondérer si nécessaire mois par mois lorsqu'un des paramètre (V_{pt} , τ_{RDS}) aura été modifié en cours d'année.

- Comparaison du poids des impositions à la source par rapport à celui de l'IRPP.

Cas de la somme $PRE = CSG + RDS + SOL$. Formule générale (*):

$$\begin{aligned} PRE = & (k_{CSG}(\tau_{res} + 1)(\tau_{CSG} + \tau_{RDS}) - \tau_{sol}(\tau_{MAL} + \tau_{PC} - \tau_{res} - 1)) SB \\ & + (k_{CSG}(\tau_{CSG} + \tau_{RDS}) + \tau_{sol}) SF \\ & + (k_{CSG}(\tau_{CSG} + \tau_{RDS}) + \tau_{sol}) PPRS \\ & + \tau_{sol} RF \end{aligned}$$

Pour la période allant de janvier à août 95:

$$\begin{aligned} PRE = & (0,95(0,03 + 1)(0,024 + 0,0) - 0,01(0,0605 + 0,0785 - 0,03 - 1)) SB \\ & + (0,95(0,024 + 0,0) + 0,01) SF \\ & + (0,95(0,024 + 0,0) + 0,01) PPRS \\ & + 0,01 \times 42 \end{aligned}$$

soit $PRE = 0,032394 SB + 0,0328 SF + 0,0328 PPRS + 0,42$.

De septembre à décembre, la formule littérale reste la même à l'exception du terme constant qui disparaît. En cours d'année, la valeur du point a été modifiée deux fois (26,18 F en janvier; 26,50 F en mars et 26,87 F en novembre). Pour l'ensemble de l'année 1995, le montant des impositions à la source devient donc:

$$\begin{aligned} PRE = & 0,032394 (2 \times 26,18 + 8 \times 26,50 + 2 \times 26,87) j \\ & + 0,0328 \times 12 \times \left(10 + 30 n_e + (0,03 + 0,05 (n_e - 2)) \times \frac{2 \times 26,18 + \dots}{12} \times j \right) \\ & + 0,0328 PPRS \\ & + 8 \times 0,42 \end{aligned}$$

Le coefficient 12 intervient pour les douze mois de l'année. $PPRS$ représente ici la somme annuelle des primes. Cette formule est légèrement fautive pour $j < 446$ et $j > 776$ en raison de la forme de la fonction $SF(j)$. Simplifions: il reste $PRE = (0,521716 n_e + 9,57477) j + 11,808 n_e + 0,0328 PPRS + 7,296$. Comme on le constate, cette dernière formule ne dépend plus que de l'indice j , du nombre d'enfants à charge n_e et de la prime ($PPRS$).

Evaluons de la même façon le salaire net imposable SNI . La formule générale est la suivante (**):

- (*) En fait, cette formule n'est valable que jusqu'en décembre 96: elle n'inclut pas la prise en compte de la CSG non déductible.
- (**) Même remarque que ci-dessus

$$\begin{aligned}
SNI &= (\tau_{sol} - 1)(\tau_{MAL} + \tau_{PC} - \tau_{res} - 1) SB \\
&+ (1 - \tau_{sol}) SF \\
&+ (1 - \tau_{sol}) PPRS \\
&+ (1 - \tau_{sol}) RF
\end{aligned}$$

En fin de calcul, on trouve pour l'année 95:

$$\begin{aligned}
SNI &= 0,88209 \times 26,51 \times 12 j \\
&+ 0,99 \times 12 (10 + 30 n_e + (0,03 + 0,05 (n_e - 2)) 26,51 j) \\
&+ 0,99 PPRS \\
&+ 8 \times 41,58
\end{aligned}$$

Soit, $SNI = (15,7469 n_e + 258,564) j + 356,4 n_e + 0,99 PPRS + 451,44$ après ultimes simplifications.

Cette expression permet de calculer le revenu imposable ($RI = 0,8 \times 0,9 \times SNI$, en supposant qu'il n'existe aucun autre revenu). Le nombre de parts fiscales pour un couple avec enfants étant de $N = 2 + n_e/2$, le quotient familial qui sert à calculer l'IRPP est égal à $QF(j, n_e) = 0,72 \frac{SNI}{2 + n_e/2}$.

La suite nécessite d'avoir sous les yeux le barème des impôts de 95. L'exemple de calcul porte ici sur la catégorie des IR2 ($408 \leq j \leq 710$; $PPRS = 26644$). Les quantités ne dépendent plus que de j et de n_e . Choisissons maintenant $n_e = 2$ (couple avec deux enfants à charge, soit $N = 3$). On trouve: $PRE = 10,6182 j + 898$, $SNI = 290,057 j + 27357$, $RI = 208,84161 j + 19697$ et enfin $QF = 69,613870 j + 6565$. QF varie donc entre $69,6 \dots \times 408 + 6565 = 34967F$ et $69,6 \dots \times 710 + 6565 = 55990F$. Soit d'après le barème, entre la seconde et la troisième tranche d'imposition. L'indice charnière se déduit à partir de $69,6 \dots \times j + 6565 = 49440$, soit $j = 616$. D'où la valeur de l'IRPP. On applique ici la formule $IRPP = (RI \times \text{taux}) - (\text{Constante} \times N)$ fournie par le barème:

$IRPP(n_e = 2, PPRS = 26644) = (208,84161 j + 19697) \times 0,12 - 2713,20 \times 3$ pour $408 \leq j < 616$ (tranche à 12%) et $(208,84161 j + 19697) \times 0,25 - 9140,40 \times 3$ pour $616 \leq j \leq 710$ (tranche à 25%).

Le calcul a ensuite été effectué en faisant varier le nombre de parts fiscales de 1 (célibataire vivant seul) à 3,5 (couple avec trois enfants). On balaye ainsi une plage de situations assez représentative d'une majorité de la "population CNRS". Les résultats sont récapitulés sous forme du petit tableau suivant:

Tableau V

IRPP et prélèvements à la source (données exprimées en francs 1995)				
	Célib.	Couple sans enfants	Couple $n_e = 2$	Couple $n_e = 3$
$j = 446$				
PRE	5144	5144	5634	5878
IRPP	17933	7273	5401	4682
$PRE/IRPP$	29%	71%	104%	126%
$j = 710$				
PRE	7672	7672	8437	8819
IRPP	36181	19560	14572	12079
$PRE/IRPP$	21%	39%	58%	73%

Nous avons choisi 446 comme indice inférieur de calcul afin d'obtenir des résultats exacts au franc près sans avoir à modifier la formule. A indice égal, PRE croît légèrement avec le nombre d'enfants à charge en raison de l'imposition du supplément familial. Une conclusion s'impose sans grande surprise:

- Les prélèvements à la source (solidarité, CSG et RDS) atteignent en ordre de grandeur, celui de l'IRPP. Le présent calcul sous-estime d'ailleurs largement cet effet puisqu'il porte sur les chiffres de 1995, avant la création du RDS et la dernière augmentation de la CSG. Les petits salaires et les familles nombreuses sont frappés les plus lourdement, aucun système de quotient

familial ne venant amortir l'impôt. Parler ici d'une politique sociale de la famille est une gentille plaisanterie.

11. Les chiffres officiels

Une récente publication officielle (Synthese N°8, novembre 96), publiée par l'INSEE et le DARES fait le point sur l'évolution des salaires entre 1988 et 1995 dans les secteurs privé, semi-public, dans la Fonction publique d'Etat, la Fonction publique hospitalière et le secteur nationalisé. Un coup d'œil sur la partie intitulée "L'évolution des salaires dans la Fonction publique d'Etat jusqu'en 1995" (pp.49-63) révèle assez vite l'intention des auteurs qui vise à démontrer que le pouvoir d'achat des fonctionnaires a augmenté au cours de la période étudiée. Comment ceci est-il possible ?

Au niveau des chiffres de base, nous serons à peu près d'accord: La liste des mesures générales (réévaluation du point d'indice, attribution de points d'indice supplémentaires) comporte bien à un ou deux points de détail près, les effets constatés sur les bulletin de salaire (du CNRS). Les chiffres des hausses annuelles sont les chiffres officiels sur lesquels nous avons basés la présente étude à l'exception de la hausse de 95 qui n'était pas connue à l'époque et qui avait été de ce fait sous-estimée.

L'étude s'appuie sur les trois facteurs de l'évolution salariale que sont les **mesures «générales»** qui s'appliquent aux agents de l'Etat, les **mesures "catégorielles"** (indemnitaires, indiciaires ou statutaires) bénéficiants à un groupe d'agents de même corps, grade ou échelon; et enfin les **effets de carrière** des agents en activité. L'INSEE ne s'intéresse pas aux salaires individuels mais à un salaire moyen pour lequel l'effet de carrière compense l'effet des "entrées-sortie" (absence d'effet de structure). Le tableau 1 page 53 du rapport permet de conclure à une hausse moyenne de +0,6% (pince-moi, je rêve) du salaire brut moyen par an sur la période 1993-1995. Voir tableau VI suivant.

Tableau VI

Rapport du DARES: Evolution du salaire brut à structure constante entre 1990 et 1995 (En %).						
Années	1991	1992	1993	1994	1995	Moyenne par an 1993-1995
Prix à la consommation	+3,2	+2,4	+2,1	+1,7	+1,7	+1,8
Effet des mesures						
-en francs courants	+3,1	+4,2	+3,2	+1,3	+2,7	+2,4
-en francs constants	-0,1	+1,7	+1,1	-0,4	+1,0	+0,6
Dont:						
-mesures générales	+2,1	+2,9	+2,8	+1,2	+2,6	+2,2
-mesure catégorielles	+1,0	+1,3	+0,4	+0,1	+0,1	+0,2

Montrons que l'on peut arriver à un résultat opposé tout en conservant l'essentiel. Reprenons pour cela le même tableau avec le chiffre de +2,1% (au lieu de 1,7%) pour 95, ajoutons le chiffre de 96 puisqu'il est connu et supprimons en outre l'impact de mesures catégorielles qui concerne essentiellement les agents de catégories C et D peu nombreux au CNRS. Calculons les moyennes sur la période 91-96. On obtient le tableau VII suivant:

Tableau VII

Evolution du salaire brut à structure constante entre 1990 et 1996 (En %).							
Années	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Moyenne par an 1991-1996
Prix à la consommation	+3,2	+2,4	+2,1	+1,6	+2,1	+2,1	+2,3
Effet des mesures générales							
-en francs courants	+2,1	+2,9	+2,8	+1,2	+2,6	0	+2,1
-en francs constants	-1,1	+0,5	+0,7	-0,4	+0,5	-2,1	-0,2

Il suffit de peu en partant des chiffres officiels définitifs pour conclure à la faible baisse du pouvoir d'achat de l'indice brut (au lieu d'une faible augmentation).

La suite du rapport conclut que l'effet de carrière des agents déjà en activité reste élevé en 1995, d'une part. Et d'autre part que, par effet de structure, le salaire brut moyen des agents de l'Etat s'est accru de +1,9% en francs constants en 1995. Autrement dit, en moyenne, les fonctionnaires ont pu augmenter leur pouvoir d'achat sur 95 grâce à l'avancement indiciaire. C'est encore heureux ! Qu'un salarié puisse bénéficier d'une véritable carrière, reflet de l'accroissement de son expérience professionnelle semble la moindre des choses. Ce qu'une telle étude, qui porte sur l'évolution globale de la masse salariale sur un petit nombre d'années ne peut pas voir, c'est la dégradation au fil du temps affectant toute la carrière d'un agent: dans un premier temps, le pouvoir d'achat croît bien, mais beaucoup moins qu'il ne le devrait. Il y a donc à la fois croissance et perte relative. Dans un second temps, l'agent étant bloqué en fin de catégorie de nombreuse années avant son départ en retraite, sans espoir réel de promotion, comme cela est si fréquent au CNRS, la perte de pouvoir d'achat n'est plus masquée par l'avancement indiciaire. Ceci dit, le chiffre de +1,9% d'augmentation par an me semble assez surprenant si on le rapproche de la valeur +1,2% effectivement mesurée sur une carrière d'ingénieur dont les échelons sont relativement importants.

Le calcul de l'évolution des salaires nets, à structure constante, fait encore paraître un solde de +0,1% en moyenne par an sur 1993-1995, en francs constants. Quand on connaît le résultat de l'analyse directe de la feuille de paye, il faut bien reconnaître le résultat remarquable ! Suffisamment remarquable en effet pour invalider la méthode de calcul. On voudrait faire prendre aux fonctionnaires, leur vessie pour une lanterne qu'on n'agirait pas autrement.

Un rapport sur les salaires comme celui de l'INSEE/DARES, a, de par son approche globalisante, un effet de désinformation (le pouvoir d'achat des fonctionnaires augmente), même s'il repose sur quelques éléments réels. Ce qui est ridicule, c'est de clamer haut et fort des conclusions qui peuvent être inversées par une faible modification de l'indice des prix (le fait de prendre une série générale ou une série Ile de France, une série avec ou sans tabac, etc ...). Le fait de limiter l'étude à la période des six années 89 à 95 pour ne donner l'évolution que sur les trois dernières n'est guère sérieux ... surtout lorsque l'on sait qu'il n'y a eu aucun rattrapage en 96.

12. Conclusion

Le traitement des agents CNRS -un cas particulier au sein de la fonction publique- se dégrade de manière pratiquement ininterrompue depuis au moins 15 ans (*). La perte varie entre 0,6% et 1% par an selon les éléments pris en compte. Parler de manque à gagner au lieu de perte, lorsque le phénomène est masqué par la progression indiciaire ne change rien à la nature et à la réalité du phénomène: il faut savoir appeler un chat un chat. Cette perte affecte globalement l'ensemble de la grille indiciaire depuis le salaire de départ jusqu'au montant de la retraite. Les mécanismes de cette dégradation sont (au moins) au nombre de quatre:

- d'une part la revalorisation insuffisante du point d'indice laminé par l'inflation, si faible soit-elle, l'effet étant cumulatif.
- d'autre part l'augmentation des taux de prélèvement des cotisations sociales, maladie et retraite, ainsi que l'apparition de cotisations nouvelles (solidarité, CSG, RDS) qui ne sont rien d'autre que des impôts déguisés. Ce sont en outre des impôts injustes dans la mesure où ils ne sont pas calculés à partir du mécanisme de quotient familial de l'IRPP.
- La modification de la grille elle-même qui affecte plus particulièrement le salaire d'embauche. Même si elle a apporté un petit pactole à certains agents, la grille Durafour dégradera un peu plus les conditions d'embauche des nouveaux entrants dans la mesure où ces derniers commenceront leur carrière à un indice inférieur à ceux des grilles actuelles.
- Enfin, la brièveté des carrières associée à la raréfaction des promotions figent les salaires de la plupart des agents pendant 15 ans.

Cette dégradation est inquiétante à long terme, car si rien ne vient l'enrayer, c'est la paupérisation absolue des fonctionnaires qualifiés qui se met en place.

(*) Les anciens font remonter le début de la dégradation à 1973