

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS - CGT

7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Web : <http://www.sntrs.net> - Mèl : sntrs-cgt-bn@vif.cnrs.fr

ISSN 0180-5398 - CP 50050 - Directeur de la publication : Jean Ornès - Imprimé par AJC, BP4, 91750 Champcueil - Périodicité mensuelle

Commissions Administratives Paritaires

Votez, faites voter

pour les candidats du SNTRS-CGT,

des élus indépendants et efficaces.

Les conditions dans lesquelles les personnels de la recherche essaient de mettre en œuvre leurs missions sont difficiles. Les qualifications ne sont pas reconnues. La précarité se développe. La RTT est mise en place sans emplois compensateurs supplémentaires. Les conditions de travail sont dégradées du fait du manque d'emplois, de la bureaucratisation et des pressions exercées par la hiérarchie.

La menace de diminution du nombre des emplois de titulaires dans les prochaines années, inscrite dans le contrat signé entre le CNRS et le gouvernement, le redéploiement de 20% des emplois libérés par les départs et de tous ceux qui seront créés vers quelques thèmes prioritaires au détriment de tous les autres. Tout ceci remet en cause l'avenir du CNRS, comme organisme de recherche fondamentale, et le statut de titulaire de ses personnels. Ce redéploiement ne peut conduire qu'à des mutations autoritaires et à des conflits qui aboutiront en CAP.

La contractualisation régissant toutes les relations entre l'état et l'organisme, comme entre celui-ci et ses personnels, est un mécanisme qui réduit les possibilités d'initiative scientifique des personnels et oriente le CNRS vers les priorités du gouvernement en faveur des intérêts industriels et financiers. C'est pour toutes ces raisons que nous avons appelé à rejeter le "contrat d'objectifs" et que nous avons voté contre dans toutes les instances du CNRS qui ont été consultées.

A tout cela s'ajoutent les privatisations de services publics, les attaques répétées contre le système de retraite et la baisse continue du pouvoir d'achat.

Nous continuons de combattre cette politique avec tous ceux qui, comme nous, veulent le développement de la recherche

publique libérée des contraintes de la bureaucratie et de l'argent. Le vote pour les représentants du personnel est une dimension particulière des actions à mener pour contrecarrer cette politique néfaste et imposer d'autres choix qui répondent aux revendications.

Défendre les intérêts des personnels

La défense des intérêts des personnels dans les CAP, qu'il s'agisse de la défense individuelle des ITA et des chercheurs ou de la carrière des ITA, implique que le débat soit possible entre l'administration et les élus. Il faut que l'administration abandonne son attitude de blocage. Cela suppose également que le classement régional par quelques directeurs de labos désignés par l'administration soit abandonné, au profit d'une préparation en Commissions régionales en maintenant les prérogatives des CAP nationales.

Par ailleurs, n'oublions pas que l'élection aux CAP est la seule au CNRS qui mesure la représentativité des syndicats et donc détermine leur capacité à peser dans les décisions.

Pour des élus indépendants et efficaces

Vous connaissez le SNTRS-CGT, les positions qu'il défend, le sérieux de ses militants. L'efficacité de l'action de ses élus repose sur le travail des militants tant locaux que nationaux, sur le débat collectif et l'indépendance du syndicat. Votre voix pour le SNTRS-CGT renforcera sa capacité à vous défendre.

Ensemble nous pouvons mettre en échec les tentatives de remises en cause de nos acquis et obtenir de nouveaux droits. C'est le sens que vous donnerez en votant pour les listes du SNTRS-CGT.

Chercheurs et ITA,

Ne vous abstenez pas. Votez avant le 6 juillet.

**Votez pour les candidats
présentés par le SNTRS-CGT.**

RTT

Poursuivre la lutte !

La direction du CNRS a refusé de négocier avec les syndicats l'application de la RTT, se contentant d'appliquer avec zèle le décret SAPIN (1 600 H, 25 jours de congés), sans création d'emplois. Pire, pour éviter la colère des personnels sur la réduction de leurs congés de 32 jours obtenus officiellement depuis le 1967, Elle a imposé un cadrage minimum de 36h11 au lieu de 35 h, afin que les personnels se payent le maintien des 32 jours de congés annuels.

Par ce choix, la direction du CNRS démontre son mépris de la concertation, du refus de prendre en compte l'acquis des 32 jours et la spécificité du travail de la recherche qui lui permettait d'harmoniser le travail dans les UMR avec l'Enseignement Supérieur.

Le refus obstiné de créer les emplois compensateurs conduit à une aggravation des conditions de travail (faire autant, voire plus, en moins de temps).

C'est cette situation qui conduit au peu de remontée des règlements intérieurs d'unités. Ils ont provoqué un vif mécontentement, en particulier chez les ITA. À l'IN2P3, certains laboratoires sont en lutte depuis décembre 2001 sur cette question.

Lors du CTP du CNRS, le 21 mars, face à ce mécontentement des personnels, une partie importante des représentants de l'administration a été conduite à voter deux motions proposées par les représentants syndicaux et adressées au Ministère de la Recherche, demandant respectivement :

- qu'il soit *apporté une solution à (la) situation qui est cause de fortes difficultés* (référence à la situation dans les UMR),
- *que le problème de l'ARTT soit pris en compte dans l'élaboration du BCRD (Budget Civil de Recherche et Développement) 2003 (créations d'emplois).*

Une réunion, prévue le 30 avril, avec le Ministère de la Recherche, a été décommandée à la dernière minute suite au 1^{er} tour des présidentielles.

Ouvrir de nouvelles négociations

Le SNTRS-CGT demande de reprendre une négociation du cadrage RTT à partir des revendications suivantes :

- 35h hebdomadaires, 32 jours de congés annuels, 8 jours fériés ; ce qui, annuellement, donne 1540h sur l'année (référence administrative),
- Application souple et choisie par les personnels (ainsi pour une durée de travail hebdomadaire de 39h, 22 jours de congés RTT et pour 35h, 0 jour de congés RTT),
- La création d'emplois de titulaires compensant la réduction du temps de travail.

Modifications statutaires

Des avancées, de vrais dangers et des manques

Les décrets modifiant le statut des ITA et chercheurs des EPST et celui des ITARF (Enseignement supérieur) sont parus le 3 février (application à compter du 1^{er} février 2002).

Il en aura fallu du temps (plus de deux ans) pour aboutir à ces décrets ! Avec un résultat qui est bien loin de correspondre aux attentes des personnels concernés. Ils ont un goût de "trop peu".

La non prise en compte de propositions essentielles émanant des organisations syndicales renforce encore ce point de vue.

Certaines mesures nous agréent :

- amélioration des conditions de reclassement après promotion de corps, notamment pour le passage en Assistant Ingénieur,
- meilleure prise en compte des périodes effectuées hors CNRS,
- extension à tous les corps d'ITA de l'accès aux concours externes avec la qualification équivalente au diplôme,
- levée de la condition de diplôme pour le détachement des corps

administratifs vers les corps techniques,

- stage raccourci à un an pour les Chargés de Recherche,
- application à tous les personnels des EPST de la garantie d'emploi (art. 240) en cas de mobilité non volontaire (limitée aux personnels des unités de recherche jusque là),
- information obligatoire de la CAP pour tout projet de mutation non volontaire,
- augmentation des possibilités de promotions au choix (CAP),
- baisse des conditions d'âge et d'ancienneté pour l'avancement.
- Intégration possible après un an de détachement (au lieu de 2 à 5 ans).

D'autres sont insuffisantes.

Il s'agit de tout ce qui touche au déroulement de carrière des ITA, ITARF et chercheurs.

D'autres encore sont inacceptables.

Ce sont celles qui touchent à la mise en œuvre de la loi sur l'innovation, dont nous dénonçons les effets néfastes.

Des dispositions urgentes manquent

- amélioration des grilles de salaires et des déroulements de carrières (revalorisation indiciaire, durées d'échelon plus courtes, levée des barrages de grades),
- relèvement des effectifs des grades supérieurs afin d'accroître les possibilités de changements de grade au choix,
- calcul des possibilités de changement de corps au choix au minimum sur 1/5 des nominations, pour l'accès à IR, au lieu de 1/6,
- prime à 16% pour tous les corps, non modulée et intégrée au salaire après cette revalorisation ainsi que la transparence dans les critères d'attributions de toutes les primes,
- résorption urgente des aberrations des grilles indiciaires (chevauchement IR2-IEHC, intégration en IE défavorable pour les AAR, trop grand nombre de grades, échelons à 4 ans en AGT, ...
- revalorisation des débuts de carrière chercheurs et allongement des grilles de CR1 et DR2,
- intégration des AJA et AJAP en AJT et en AJTP, (aujourd'hui les détachements se font en AGT et en AJT !).
- accès aux concours d'AJT avec le CAP, accès aux concours d'AGT sans qu'aucun diplôme ne soit requis.

Le débat sur les statuts des personnels ne doit pas en rester là. De réelles négociations doivent être ouvertes sans tarder pour aboutir à des améliorations substantielles des droits des personnels des EPST et de l'enseignement supérieur.

Conditions de travail : L'aggravation

La situation particulière des administratifs

Dans les services administratifs (laboratoires, Délégations Régionales et Services Centraux), le manque de poste pèse lourdement sur la détérioration des conditions de vie au travail. La mise en place de nouvelles procédures et réglementations (Code des Marchés Publics, remboursement des missions, simplification administrative, ... à titre d'exemple) s'ajoute et augmente la charge de travail, déjà lourde, des personnels administratifs.

Il faudra encore faire plus (de travail) en moins (de temps). Sans embauche supplémentaire, celui ou celle qui n'aura pas rempli son contrat se verra culpabilisé, stressé, pressé par sa hiérarchie, voire même harcelé.

Déjà les personnels savent qu'à chaque retour de congés, le travail s'est empilé en leur absence.

Comment profiter des journées supplémentaires RTT si au retour il faut cumuler les heures supplémentaires pour résorber la surcharge de travail ?

Comme il faut s'en douter, tout cela va générer des conflits, des excès de pouvoir, du sexisme, des conflits de génération, suivis du stress et des arrêts maladie pour déprime.

La direction du CNRS doit, enfin, prendre en compte cette

situation et mettre en place les moyens pour y remédier. Cela passe par des créations d'emplois mais aussi par la mise en place de mesures de réorganisation du travail administratif, par le respect pour les personnels et l'arrêt des comportements de "petits chefs".

Plus généralement des moyens doivent être mis en place pour améliorer les conditions de travail des personnels chercheurs et ITA et garantir leur sécurité.

L'emploi très loin du compte !

Rien pour la RTT :

Aucun poste supplémentaire n'est prévu pour compenser la réduction du temps de travail. Or, ce sont 2900 postes (ITA et chercheurs) qui sont nécessaires au CNRS.

Depuis le début des discussions, nous dénonçons le danger d'une RTT sans création d'emploi, qui se traduirait par "travailler plus en moins de temps". C'est ce qu'ont déjà compris les personnels des administrations (centrales ou régionales) où la situation est aujourd'hui dramatique du fait des manques de postes et d'une organisation du travail déplorable.

Une telle situation est intolérable. Le risque est grand d'un abandon de missions de service public et d'une désorganisation des services, comme cela est déjà le cas dans certaines administrations. Le gouvernement doit prendre en compte cette exigence exprimée par les personnels : des créations d'emplois d'ITA et de chercheurs.

Rien ou si peu pour la résorption de la précarité

Là aussi le niveau des moyens mis en place est loin des attentes : 200 emplois pour tous les EPST, payés sur les moyens propres des organismes, avec des conditions statutaires drastiques, pour plusieurs milliers de précaires. Aussi, parler comme fait le gouvernement de "résorption de l'emploi précaire" est mentir sciemment : au bout du compte, seule une infime partie des personnels précaires seront titularisés ! Et dans le même temps les directions ne se gênent pas pour recruter des précaires supplémentaires !

A propos du plan pluriannuel de l'emploi scientifique :

Le ministre précédent a annoncé la mise en place d'un Plan pluriannuel de créations d'emplois dans les EPST. Il y aurait 1000 créations de 2001 à 2004 (500 chercheurs et 500 ITA). Le plan intègre les créations 2001 et en 2002 (293 postes ITA et 230 de chercheurs sur ces deux années). Mais 200 de ces postes créés seront rendus entre 2005 et 2010. De plus, rien ne garantit l'application de ce plan sur les années suivantes, puisque c'est chaque année que sont votés les budgets et donc les créations d'emplois éventuelles.

Enfin, en contrepartie, le ministre impose que 20% des postes libérés chaque année (démissions, retraites,...) soient soumis à un redéploiement vers les disciplines prioritaires. Ce sera le cas aussi de tous les postes créés.

Cette politique, déjà mise en place au CNRS, systématisée et organisée sur un long terme dans tous les EPST, aura des conséquences sur l'avenir de certaines recherches.

Nous avons revendiqué un plan pluriannuel de créations d'emplois, répondant aux besoins des laboratoires et des services, rattraper les pertes d'emplois, assurer l'émergence de nouveaux thèmes de recherches, le renouvellement des générations et les transferts de savoir, résorber la précarité, compenser la RTT, améliorer les carrières.

Force est de constater que le nombre et le niveau des créations proposées est loin des besoins exprimés de longue date. De plus la contrepartie exigée (le redéploiement) est inacceptable !

Précarité :

Sous-estimation du phénomène

Des mesures bien loin du compte

Le recours aux emplois précaires s'est massivement développé créant pour les personnels concernés une situation intolérable. Cela doit cesser ! Il est en effet intolérable que des milliers de personnes soient réduites à accepter des emplois incertains pour vivre. Il n'est pas possible d'accepter deux catégories de personnels dans les laboratoires et services de nos organismes : l'une avec des droits élevés et l'autre quasiment sans aucun droit. Faire cesser cette situation est urgent : tous les personnels précaires exerçant des fonctions de caractère permanent doivent pouvoir être rapidement titularisés. Les emplois budgétaires correspondants doivent être créés. Dans l'attente de cette titularisation leur situation doit être améliorée.

Pour tous les doctorants et les post-doc, nous revendiquons un vrai statut de salarié avec une rémunération au niveau de leur qualification.

Le protocole "SAPIN", reprend pour l'essentiel les dispositions de l'ancien accord "PERBEN" de 1996. La CGT seule n'a pas signé cet accord. Nous sommes en effet encore loin du compte et le contenu de cet accord ne règle pas la situation des centaines de milliers de non-titulaires et d'autres personnels sans statut véritable.

De plus les conditions pour en bénéficier limitent le nombre de personnes concernées (quelques centaines pour l'ensemble des EPST, pour plusieurs milliers de personnes concernées). Et il ne s'agit pas de postes supplémentaires créés mais de crédits divers transformés en postes.

Pendant nous devons, comme toujours, tirer le maximum de ces mesures au profit des personnels concernés tout en continuant à agir pour obtenir des moyens à la hauteur des besoins réels.

L'introuvable évaluation des ITA

Revendiquée depuis plus de vingt ans, inscrite dans le décret-cadre pour les ingénieurs, objet périodique de réflexions de la direction, d'élaborations syndicales, de rencontres entre les syndicats et la direction, l'évaluation des ITA n'a toujours pas de réalité. Son importance est pourtant déclarée par la direction, mais sa réalisation est exigée par nous, pour des raisons bien différentes. Et ce sont sans doute les intérêts contradictoires dont elle est l'enjeu qui expliquent qu'elle soit reléguée aux oubliettes.

Pour la direction, l'évaluation est un outil d'individualisation des salaires. Certes, dans la fonction publique, comme dans les entreprises privées qui entrent dans le champ des conventions collectives, les salaires sont déterminés au niveau collectif, sur la base d'une grille de niveaux de classification associés dans la fonction publique à l'ancienneté. Mais la hiérarchie scientifique et l'administration disposent d'un vaste domaine d'intervention pour individualiser les rémunérations : les primes, les promotions et les échelons accélérés ou retardés. Elles effectuent, par un coup de force qui exclut les représentants des personnels, les présélections des dossiers avant leur passage en CAP. Elles cherchent ainsi à exercer un monopole sur toute la chaîne de l'évaluation au travers des différentes instances hiérarchiques : le directeur de laboratoire, le chef de service, l'administration déléguée, la direction scientifique. Cependant, la multiplicité de ces échelons, aux intérêts peu homogènes, rend difficile l'obtention d'un accord pour un mode unifié d'évaluation. La gestion administrative des emplois chère à la fonction publique et la gestion scientifique des laboratoires obéissent à des logiques différentes, au-delà du discours commun sur la nécessaire individualisation de la gestion des

compétences. Seul le primat accordé à l'usage des qualifications et à la "manière de servir" unifie ces points de vue.

Nous divergeons sur plusieurs points avec ces conceptions. Nous sommes opposés à toute forme d'individualisation et de mise en concurrence des ITA, comme des chercheurs. Nous sommes attachés à la carrière, au collectif de travail et aux solidarités professionnelles. Pour nous l'évaluation doit être d'abord professionnelle ; elle doit reposer sur la mise en œuvre de la qualification dans les conditions spécifiques du collectif de travail (le laboratoire ou le service), elle doit donc également prendre en compte l'évolution du métier. C'est pour cela que nous demandons une évaluation périodique (tous les 4 ans) effectuée par des experts du métier, constituant un véritable suivi de carrière. Nous proposons que l'évaluation collective du comité national puisse s'appuyer sur les rapports des experts pour analyser les besoins d'emploi ou de formation des laboratoires ; inversement les experts doivent avoir connaissance des rapports du comité national pour prendre en compte les conditions dans lesquelles les agents exercent leur activité. Les rapports des experts, complétés par l'appréciation du directeur de laboratoire ou du chef de service donnant le point de vue de l'usage serviraient de support au travail des jurys de concours et aux CAP, instances statutaires chargées des promotions. Le système que nous proposons n'est pas plus lourd que le comité national, il est possible.

Les directions ont toutes déploré l'invisibilité du travail des ITA. Elles n'ont pourtant rien tenté pour le rendre visible. Peuvent-elles continuer à ignorer la moitié des travailleurs qui œuvrent à la production scientifique ? C'est à nous tous d'agir pour qu'il en soit autrement.

Salaires et pouvoir d'achat

La panne sèche

Depuis de très nombreuses années les réponses gouvernementales sont les mêmes : pas d'augmentation générale des salaires, pas de garantie du maintien du pouvoir d'achat. Plus particulièrement pour les fonctionnaires, la décision a été claire : l'augmentation du point d'indice reste en dessous de celle des prix à la consommation.

Le gouvernement sortant a aussi beaucoup discoursé sur la nécessaire harmonisation des primes. Mais là aussi le refus de discuter de cette question est net, notamment sur le passage à 16% pour tous les corps d'ITA et de chercheurs et sur l'intégration des primes pour leur prise en compte dans le calcul des retraites de fonctionnaires !

Il est urgent que le gouvernement ouvre des négociations sérieuses pour la revalorisation des salaires et la garantie du pouvoir d'achat des salariés de la Fonction Publique !

Retraites

2002 : l'année de tous les dangers

Après l'échec du gouvernement Juppé en 1995, les régimes spéciaux et le régime de retraite des fonctionnaires sont à nouveau menacés par un plan concerté à l'échelle européenne qui vise aussi le régime général par répartition.

Au sommet européen de Barcelone, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union Européenne ont décidé de "*chercher d'ici 2010 à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle*".

Par ailleurs, le patronat et la Commission européenne insistent pour mettre en place des fonds de pension (par capitalisation). En fait, il s'agit de mettre en concurrence des systèmes basés sur la capitalisation individuelle dans des fonds placés en bourse avec les systèmes basés sur la solidarité entre actifs et retraités, ces derniers touchant une pension alimentée aussitôt et sans intermédiaire financier, par les cotisations des actifs.

Les agents CNRS qui ont eu une partie de leur carrière régie par le régime général (travail dans le privé, contractuels, vacataires, etc.), subissent comme l'ensemble des salariés de ce régime, l'effet catastrophique des lois Balladur et Veil de 1993 : 40 annuités (au lieu de 37,5) pour avoir la retraite à taux plein, calculée sur les 25 meilleures années (au lieu des 10). L'effet s'en est fait très vite sentir avec la dégradation forte du niveau de pension des nouveaux retraités et les départs retardés en retraite.

Pour les agents qui ont une carrière complète dans la Fonction publique d'Etat, y compris ceux qui ont racheté la validation des années de contractuels (dans des conditions de racket inadmissibles), la menace s'appelle "harmonisation" du public et du privé, en fait, aligner les fonctionnaires sur 40 annuités, en préalable à l'allongement de 5 ans pour tous.

Nous appelons tous les agents du CNRS à exiger le maintien de toutes les dispositions du code des pensions, partie intégrante du statut des fonctionnaires : la retraite à taux plein avec 37,5 annuités, 2% par annuité du dernier salaire.

La seule harmonisation qui vaille passe par :

- la garantie pour tous du droit à la retraite à 60 ans,
- le retour aux 37,5 annuités pour tous, public et privé,
- l'annulation des remises en cause de 1993,
- la revalorisation du niveau des pensions.
- la pension à taux plein à 75% du salaire brut, tous éléments de rémunération confondus,
- la revalorisation des pensions
- l'annulation de la "dette" de validation des années de non titulaire.

Adhères au SNTRS-CGT

ADMINISTRATIFS	J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T	
CHERCHEURS		
INGENIEURS		
TECHNICIENS		
THESARDS	NOM :	Prénom :
REJOIGNEZ UN SYNDICAT	Corps et grade :	
Intercatégoriel	Adresse du labo ou service :	
Indépendant	Tél.:	Fax:
Démocratique	Courrier Électronique :	
Unitaire		
SNTRS-CGT : 7, rue Guy Môquet -94801 VILLEJUIF Tél. : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr		



CNRS

ÉLECTIONS
AUX CAP

2002

**POUR
DÉFENDRE
LES DROITS
INDIVIDUELS**

**DONNEZ
DU POIDS
A VOS
IDÉES**

**POUR
AMÉLIORER
LES DROITS
COLLECTIFS**

**PAS D'ABSTENTION
VOTEZ POUR
LES CANDIDATS PRÉSENTÉS
PAR LE
SNTRS-CGT**

**CARRIÈRES, MOBILITÉ, FORMATION, STATUT
CONDITIONS DE TRAVAIL, RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS**

**Début du scrutin : 20 juin 2002 – Limite de réception des votes : 9 juillet 2002
votez dès réception du matériel de vote**