
Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>
ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER
– Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL –Périodicité : mensuelle

Edito

Le CNRS et l'autonomie des universités : « Se ratatiner pour survivre »

Ça y est, c'est parti ! L'autonomie des universités, annoncée comme la plus importante réforme du quinquennat est prévue pour le mois de juillet. Et dans tout ça, que deviendront les EPST et notamment le CNRS ? La direction du CNRS commence à annoncer sa conception future de l'organisme : se ratatiner pour survivre. Est-ce que pour autant, cette conception sera retenue par le gouvernement ? Rien n'est sûr. Pourtant l'avenir n'est pas au rose, pour le CNRS tel que nous le connaissons : organisme national et pluridisciplinaire, garantissant par le statut de titulaire l'indépendance scientifique de ses personnels.

La direction du CNRS avait déjà posé des jalons en créant deux nouveaux types de structures : les laboratoires de recherche commun, les LRC, et les équipes de recherche labellisées les ERL. Dans un LRC, le CNRS revendique la totalité du mandat de gestion : une super UMR dans laquelle l'université n'a plus grand-chose à dire. Une ERL est une équipe de personnels CNRS, bien identifiée dans un labo qui ne dépend pas du CNRS ; le CNRS veut l'évaluer et en lui donnant un statut pouvoir la financer.

La direction du CNRS vient de proposer une introduction au futur schéma stratégique, dont le vote a été repoussé à l'automne. Dans cette introduction, elle part du postulat que le système de recherche français a pour obligation d'être en symbiose avec le monde extérieur, en adéquation avec les normes internationales en termes de structures, de fonctionnement et d'indicateurs de performance. En clair, ressembler le plus vite possible au système anglo-saxon. Pour le CNRS, ils revendiquent un double rôle : être à la fois un organisme de recherche et une agence de financement. C'est-à-dire, disposer de laboratoires et d'un (peu) budget pour avoir un minimum de politique scientifique, sachant que l'ANR sera l'organisme de financement quasi omnipotent de toute la recherche française. Le CNRS devra se positionner par rapport à des universités devenues autonomes. Le choix qui est fait sera de se

recentrer sur les recherches qui demandent une mutualisation à l'échelle nationale, notamment en gérant les grands équipements et les programmes nationaux qui dépassent l'échelle de la région. Le CNRS aura également l'ambition de financer des projets à long terme ainsi que des projets à risque scientifique, puisque l'ANR s'avère incapable de financer autre chose que des projets dont on suppose déjà les résultats.

La direction du CNRS fait donc la proposition de plusieurs priorités pour 2008 – 2011, en prenant la précaution oratoire de dire que cela sera encore soumis à discussion et que cela serait ajusté en tenant compte de la loi sur l'autonomie des universités. Ce projet a été élaboré au moment où on pensait que le statut d'autonomie serait réservé aux plus grosses universités. Depuis Mme Pecresse a précisé que toutes les universités seront autonomes.

Avec les universités autonomes, c'est-à-dire les 15 premières, la direction propose de se partager les UMR. Les unes passeront sous gouvernance unique de l'université, le CNRS ne les gèrera plus, ne les évaluera plus, les autres passeront sous gouvernance unique du CNRS, le CNRS sera seul gestionnaire et continuera à les évaluer. Les laboratoires de ce dernier type seront ceux travaillant sur des sujets à risque, ou des laboratoires en réseau au niveau national. Il a également été indiqué que les grosses UMR dépendant de plus de trois tutelles (le CNRS et deux universités par exemple) rentreront dans ce cadre. Pour cela, il suffira de les faire passer sur statut de LRC.

Avec les universités qui resteront sur statut actuel, traduisez celles qui ne seront pas dans les quinze premières, le CNRS se recentrera sur les équipes qui seront au meilleur niveau international. Il suffira alors de sélectionner ces équipes qui deviendront des ERL dans des structures universitaires.

Parmi les autres mesures, il est également proposé un

CDD de haut niveau pour les jeunes à haut potentiel. Après le doctorat et un post doc, ils auront un contrat de 4 ans leur ouvrant la possibilité d'entrer directement comme professeur ou directeur de recherche. C'est le coupé collé d'une proposition de Christian Bréchet directeur de l'INSERM. A ce rythme, le statut de titulaire explosera.

On retrouve là l'esprit du plan Larroutou : les technocrates ont toujours les mêmes solutions.

Le SNTRS-CGT estime que ces propositions doivent être combattues avec la plus grande fermeté. D'abord parce que ce bouleversement laissera de nombreux chercheurs et ITA sur la touche : mobilité forcée ou détachement, même si pour le moment rien n'est dit sur leur avenir. Ensuite, parce que cela ne correspond en aucun cas à l'intérêt réel du pays. :

- On peut en effet penser que pour les universités de petite taille, c'est la mort probable de pans entiers de recherche et donc du statut d'enseignant chercheur dans ces petites universités.
- On peut aussi estimer qu'il y a le risque de voir s'éteindre des disciplines entières. Là où il n'y a pas de débouchés professionnels importants pour les étudiants, les filières d'enseignements seront fermées et sans financement du CNRS, les laboratoires s'étioieront. Ce risque touchera aussi les disciplines minoritaires des grosses universités.
- Enfin, c'est nier le rôle que le CNRS a eu, et qu'il peut

continuer à avoir, dans la structuration et le développement des disciplines et des sujets nouveaux. Ce rôle de structuration a largement dépassé les grands instituts traditionnels du CNRS, IN2P3 et INSU. Dans un passé récent, quand il en avait encore les moyens financiers, le CNRS a fait émerger des communautés scientifiques au niveau international, par le biais des Groupes de Recherche (GDR) ou des Programmes (PIR par exemple). Il l'a fait parce qu'il avait à la fois une évaluation (le comité national) et des moyens budgétaires. Il l'a fait dans des domaines aussi variés que la politique de ville ou l'énergie. Ce travail de coordination, les universités qui ont d'abord une vocation régionale ne peuvent pas le faire, pas plus que l'ANR avec son mécanisme d'appel d'offre.

- Enfin, le CDD haut niveau qui est proposé pour les jeunes chercheurs risque fort d'être totalement inefficace dans le cadre la réalité de la politique de l'emploi en France. Qui peut dans notre pays attendre 35 ou 38 ans pour assurer son avenir professionnel ? Contrairement à ce qui se passe aux USA, si vous n'entrez pas dans la recherche ou l'université, aucune entreprise ne vous embauchera après 35 ans. Retarder ainsi le recrutement ne favorisera pas les meilleurs, il suffit de voir comment le pourcentage de femmes candidates baisse entre les concours CR2 et CR1.

Daniel Steinmetz, le 30 mai 2007.

Sommaire :

	page
• Edito	
Le CNRS et l'autonomie des universités : « Se ratatiner pour survivre »	1 - 2
• CNRS	
Lettre ouverte à M. Arnold MIGUS, Directeur Général du CNRS	3
à M. Alain RESPLANDY-BERNARD, Secrétaire Général du CNRS	4 - 5
Budget Action Sociale CNRS 2007 "La disette"	5
Décès de notre camarade Raymond Morineau	6
Proposition d'évolution du groupe de pilotage handicap du CNRS avec des modifications importantes des tâches qui lui sont assignées	7
Les propositions d'évolutions statutaires au CNRS : des carrières à deux vitesses	8 - 9
• Actualité Recherche	
Adresse au Congrès de la FERC-CGT aux personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	10 - 11
Continuer à se battre	12
Se mobiliser contre la réforme des universités que veut le gouvernement	13
• Vie syndicale	
Adresse aux secrétaires et trésoriers de sections	14 - 17
Adresse du SNTRS aux nouveaux retraités et futurs retraités syndiqués au SNTRS-CGT	18 - 19
• Vos droits	
Décret-cadre des EPST : les évolutions	20
Le dossier individuel, les recours administratifs	20
• Tribune libre	
Réflexions sur la place des retraité(e)s dans le SNTRS	20
Grève lundi de Pentecôte	20

Lettre ouverte

à M. Arnold MIGNES, Directeur Général du CNRS


à M. Alain RESPLANDU-BERNARD, Secrétaire Général du CNRS

Les personnels des délégations, services et laboratoires du CNRS considèrent que la mise en place des progiciels de gestion intégrée SIRHUS et BFC s'est traduite par une charge de travail supplémentaire considérable, une dégradation de leurs conditions de travail, une perte de reconnaissance et d'intérêt dans l'accomplissement de leurs missions et d'autonomie pour certains services.

Contrairement aux discours officiels de la direction du CNRS, cette situation ne s'améliore pas, mais, au contraire, s'aggrave de manière inquiétante, augmentant le stress et conduisant parfois à des arrêts maladie.

En conséquence, les personnels demandent :

- Le paiement de la totalité des heures supplémentaires dans le cadre prévu par les textes règlementaires relatifs aux sujétions et astreintes, y compris pour les CDD,
- Le décompte de ces heures sans écrêtage, comme prévu durant la phase de mise en place de BFC et SIRHUS avant le 1^{er} mai,
- Le recrutement de personnels titulaires en nombre suffisant pour permettre l'accomplissement efficace des missions, dans l'intérêt des personnels et de l'organisme,
- Le recrutement et le maintien de personnels en CDD pour aider au rattrapage des retards de saisie,
- La reconnaissance des fonctions et qualifications dans les concours (externes et internes) et les avancements de carrière,
- La révision en conséquence des fiches d'emploi type,
- La mise en place de formations complémentaires,
- L'évolution des logiciels avant la mise en place en urgence de nouvelles réglementations,
- Une meilleure communication de la DRH vis-à-vis des agents concernant les changements relatifs à leurs cotisations précomptées sur le salaire (MGEN...),
- La fiabilisation du système, qui régresse sur plusieurs points par rapport aux anciens systèmes et provoque le mécontentement des agents et des fournisseurs.



Signez et faites signer la pétition pour le paiement des heures supplémentaires des personnels administratifs du CNRS

<http://www.petition-bfc-sirhus.com/?petition=3>

Budget Action Sociale CNRS 2007

"La disette"

Le budget primitif de l'action sociale du CNRS est composé de la subvention d'état complété par le budget des ressources propres du CNRS.

Ce budget primitif, voté par le conseil d'administration du CNRS, s'élève à 31 722 800€; il est en augmentation de 3,52% par rapport à 2006 (30 644 000€). Le montant des ressources propres est quasi stable à 5 700 000€.

La restauration continue à représenter la part la plus importante du budget de l'action sociale du CNRS avec un montant de 17 726 940€ soit 56%. A la CNAS du 27 juin 2006, les représentants du SNTRS ont demandé que le budget de la restauration soit extrait du budget de l'action sociale du CNRS, celle-ci étant un accompagnement de la vie professionnelle son coût devrait être inclus dans le budget salarial.

Le budget de la médecine de prévention est de 1 937 000€. Il subit une hausse de 22%, dont les causes sont l'augmentation du coût des médecins en convention dans le cadre d'une association (1 026 000€, + 28%) et de celui des analyses et soins médicaux (336 000€, +68%).

L'accroissement régulier des charges obligatoires d'accompagnement social (restauration, médecine de prévention, frais d'infrastructures etc.) qui représente plus de 75% du budget social du CNRS, entraîne la diminution de la part consacrée au financement de la politique sociale de l'établissement (- de 25%). Les actions suivantes en faveur des agents CNRS pâtissent de cette situation.

Les chèques vacances :

En 2006, le budget mandaté a été de 230 000 €, il a permis de répondre à toutes les demandes des agents CNRS, soit 777 dossiers avec une bonification moyenne par dossier de 180€. La direction du CNRS avait inscrit au budget primitif 120 000€ et augmenté celui-ci de 110 000€, en imputant une partie des remboursements en 2006 des prêts BAP primo accession.

En 2007, la donne était simple, il fallait reconduire ce budget. En dotant cette prestation seulement de 114 000€, le résultat fut sans appel, clôture de l'inscription des dossiers mi-février et traitement au compte goutte jusqu'au 30 mars 2007 (454 dossiers).

Les Chèques Emploi Services Universel préfinancé (CESU préfinancé):

En 2006, le budget mandaté a été de 247 403€, il a permis d'instruire 511 dossiers répondant à la demande de 441 agents, sans interruption de la prestation. La direction du CNRS avait inscrit au budget primitif 150 000€ et augmenté celui-ci par transfert de ligne diverses d'un montant de 130 000€ pour atteindre un budget de 280 000€, soit plus que celui dépensé.

En 2007, le CESU préfinancé pour besoins récurrents a remplacé l'ex Titre Emploi Service. L'allocation "aide à la garde des jeunes enfants" (AGJE) a été supprimée pour

être remplacée par le "CESU enfant"(voir article dans le BRS n°419-mars 2007). En conséquence, en plus du budget pour "CESU récurrent", il fallait prévoir cette nouvelle prestation.

Que nenni, en inscrivant au budget primitif 2007, un montant de 142 500€ pour les "CESU besoins récurrents" (en baisse de 7 500€) et 70 000€ pour les "CESU enfant", la sanction pour les agents CNRS ne s'est pas fait attendre, malgré une rallonge de 63 000€, la clôture de l'inscription des dossiers a été faite mi-février et le traitement des dossiers en attentes au compte goutte jusque fin mars. Environ, 235 dossiers de demandes de "CESU besoins récurrents" ont été renvoyés aux agents.

Petite enfance –crèches :

Pas de budget pour la réservation de place en crèches (50 000€ en 2006) mais une ligne "fonctionnement crèches a été abondé de 410 000€. A la prochaine CNAS du mardi 19 juin, nous demanderons des explications.

Aides exceptionnelles :

Les délégations régionales ne sont pas mieux loties, en 2007 leur budget primitif établi à 144 950 € (275 000 € en 2006) a subi une diminution drastique de 130 050 € soit 47%. Le budget de l'innovation sociale régionale résiste à 47 500€ (- 2 500€).

Le logement :

En 2006, 62 000€ avaient été budgétés, auxquels sont ajoutés miraculeusement, 970 000 € issus du rachat par la Ste ICADE (filiale lucrative de la Caisse des dépôts) de parts sociales détenues par le CNRS dans plusieurs SCI de la région parisienne . Cette somme devait financer des actions en faveur du logement locatif dans les régions IDF et de province.

A la CNAS du 23/11/06, nous avons eu la désagréable surprise d'entendre la DRH nous informer que seulement 530 000€ avaient été dévolus à la réservation de logements. La différence de 306 456€ a été employée pour combler le déficit du budget de la médecine de prévention.

Les représentants du SNTRS-CGT ont protesté contre ce détournement de subvention au détriment du logement social qui subit une crise profonde par un manque de réservation de logements. La médecine du travail ne devrait pas être financée sur le budget de l'action sociale et encore moins sur celui du logement.

En 2007, la direction du CNRS a inscrit un reliquat de 230 000€ sur les 530 000€ de l'année précédente, ce qui laisse supposer que 200 000€ ont effectivement servi à la réservation de logement. Une fois de plus, la direction du CNRS sera dans l'incapacité de répondre aux nombreuses demandes des agents CNRS en Île de France et dans les délégations en province.

Elle offre des solutions précaires pour accompagner les

jeunes entrants au CNRS, des réservations dans des résidences hôtelières par l'intermédiaire de l'Association pour le Logement des Jeunes travailleurs (ALJT) où ils peuvent se "loger temporairement".

A noter quand même, la réservation de 10 appartements à Nice dans un programme de construction neuve pour un investissement de 152 450€, de 15 appartements à Montpellier financés sur trois exercices pour un total de 186 000€.(source bilan social 2005).

Handicap :

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 a créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFS). Ce fonds est versé à la Caisse des dépôts et consignation (CDC). Les ministères et établissements publics qui n'auront pas obtenu un taux de 6 % de personnes handicapées parmi leurs effectifs abonderont ce fonds par des pénalités financières. Celles du CNRS en 2007 a été évaluée à 900 000€, somme paraît-il sous estimée. Elle serait d'environ 1,2 millions d'euros. Évidemment, la direction du CNRS impute cette pénalité sur le budget de l'action sociale. Comme lot de consolation, elle

pourra prétendre à ce fonds par exemple pour équiper des postes de travail ou réserver des logements pour handicapés construits par la société ICADE (filiale de la Caisse des dépôts), la boucle est bouclée.

Le budget primitif 2007, réservé à l'insertion handicap (dont ATHAREP) s'élève à 210 000€ en baisse de 10 000€. Une ligne budgétaire "plan actions handicap" a été abondée d'un montant de 150 000€.

Prêts et Bonification Prêts Immobilier à la mobilité :

Ces deux prestations qui accompagnent la politique de mobilité du CNRS ne résistent pas à la baisse. La part consacrée aux prêts à la mobilité est de 150 000€(240 000€ en 2006) et celle réservée aux bonifications est de 288 800€ (304 000€). La regrettée prestation "bonification des prêts Immobilier en primo accession" n'est plus abondée depuis 2004. Heureusement, *nous sommes sauvés par SARKO*, les agents CNRS pourront déduire une partie de leurs intérêts dans le cadre d'un achat d'une résidence principale en primo accession.

Denis CLAISSE.



Bonjour,

Notre camarade Raymond Morineau est décédé le 2 mai dernier, à 75 ans, des suites d'une longue maladie.

Il était s'était syndiqué au SNTRS-CGT lors de la création de la section du Service d'Aéronomie de Verrières (Essonne) en 1968 et avait maintenu son adhésion tout le temps de sa retraite.

Après avoir été tailleur, puis ouvrier métallurgiste, il était entré à la SOPEMEA à Vélizy comme technicien d'essais en vibrations, métier qu'il a poursuivi au CNRS au Service d'Aéronomie puis au LPSP à Verrières.

Tous ses collègues se souviendront de sa bonne humeur et de sa gentillesse, ainsi que de son engagement sans faille du côté des travailleurs.

Salut et fraternité,
Philippe Bouyries

Propositions d'évolution du Groupe de Pilotage Handicap du CNRS avec des modifications importantes des tâches qui lui sont assignées

Un premier constat :

Après plusieurs modifications et bouleversements dans son fonctionnement, ainsi que dans les tâches qui lui étaient attribuées, le Groupe de Pilotage Handicap (GPH) a perdu au fil des ans sa lisibilité et même en un certain sens son utilité, notamment en ce qui concerne les campagnes de recrutement.

Un second constat :

Le CNRS est très loin des obligations fixées par la Loi de février 2005 sur l'emploi des handicapés. En effet le taux imposé par la loi est de 6%, le CNRS, aujourd'hui, ne peut en justifier que 2,64% (voir 2,38) chiffres officiels donnés par le CNRS.

En la circonstance se priver d'un outil comme le GPH serait suicidaire, mais le conserver en l'état le serait également, car il est évident que maintenir l'existence de celui-ci sous cette forme n'est plus adapté et ne sert plus qu'à entériner des décisions déjà prise par la DRH et les DS.

Propositions :

1. Modifier profondément la mission du GPH qui deviendrait une "Commission de réflexion et de proposition" sur tout ce qui a trait à la politique, la place et le traitement du handicap au CNRS en y incluant d'autres aspects annexes comme par exemple les reclassements. Il n'y a eu, officiellement, que deux reclassements au sein du CNRS en 2005, ce qui est surréaliste.
2. La composition de cette commission serait sensiblement la même qu'actuellement pour le GPH.
3. Elle pourrait, au besoin, travailler en parallèle avec des commissions similaires dans d'autres EPST, université ou grandes écoles.

Premièrement un état des lieux et un plan d'action :

1. La première tâche urgente est de faire un réel "état des lieux" par un recensement du nombre de handicapés titulaires travaillant au CNRS. Cela ne peut se faire que si des critères stricts et entrants dans le cadre de la loi sont définis, ce qui doit être le premier travail de la commission.
2. Une fois les résultats de ce recensement connus des propositions d'actions seraient alors faites, d'une part par l'administration, d'autre part par la commission et un calendrier, réaliste, serait mis en place.
3. La commission serait en charge du suivi de la bonne exécution des actions mises en place. De ce fait la commission serait en quelque sorte le garant que les objectifs fixés par la Loi seraient atteints.

Le reclassement :

Il y a eu en 2005 deux cas, officiels, de reclassement. Ce chiffre aberrant ne reflète absolument pas la réalité ce qui signifie qu'au CNRS les reclassements se font de manière informelles et "bricolés" ce qui peut parfois entraîner des erreurs néfastes pour l'agent et pour l'unité.

La commission devra faire des propositions pour qu'une procédure "officielle" soit systématiquement utilisée. Une partie non négligeable de cette procédure doit être la plus proche possible du terrain, notamment par un retour d'information vers les RPRH en délégation.

Champs d'action :

La commission aurait pour principal rôle de faire des propositions ou des recommandations, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'administration, pour tout ce qui touche au handicap ou au reclassement.

Par exemple : Conditions et modes de recrutement, suivi du déroulement de carrière (égalité dans ...), suivi de l'évolution du handicap au cours des ans, améliorations des aménagements et équipements, veille technologique concernant les nouveaux matériels, etc.

Propositions de création de Commission Régionale Handicap.

L'idée :

Il serait créé dans chaque DR une commission chargée des questions touchant au handicap.

Sa composition serait :

- Une assistante sociale ;
- Un médecin de prévention ;
- L'Ingénieur Hygiène et Sécurité
- Un D.U. ;
- Des représentants du personnel.

Le tout sous l'autorité du RPRH représentant le délégué régional.

Champ d'action :

- La commission (tout ou partie de ses membres suivant le cas) prendrait en charge l'agent handicapé postulant pour un emploi "handicap" dès sa prise de contact avec l'Unité ou la Délégation ;
- Ensuite, s'il est retenu, la commission serait consultée lors du recrutement (notamment par la présence de représentants du personnel lors de l'audition des candidats et du choix final) ;
- La commission suivrait l'évolution au cours du CDD handicap, notamment l'entretien et le bilan de mi-parcours, en cas de problème des solutions pourraient être recherchées et proposées ;
- La commission aurait en charge le suivi de tous les handicapés de la DR tout au long de leur carrière, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes.
- La commission aurait également en charge les problèmes de reclassement.

Enfin il faut mettre l'accent sur la nécessaire information par exemple par l'édition d'un livret destiné à la fois aux handicapés et à l'entourage professionnel et peut-être un système de "tutorat".

Les propositions d'évolutions statutaires au CNRS : des carrières à deux vitesses

Lors de la réunion avec les organisations syndicales le 14 mai dernier, la direction a présenté un certain nombre d'évolutions statutaires dont les syndiqués doivent débattre avec les personnels.

Les chercheurs

Il s'agit de rendre les carrières des chercheurs plus « attractives », plus « souples ». Les propositions de la direction visent, dans leur grande majorité, à exclure le Comité National d'un certain nombre d'étapes dans le recrutement comme l'attribution des équivalences, au prétexte de « simplifier ces procédures ». L'éviction du Comité National est au programme depuis la création de l'AERES.

Concernant les carrières des chercheurs, la direction envisage la suppression des grades de CR2, CR1 et la création d'un grade Hors Classe. Cette proposition est calquée sur la grille des Maîtres de conférences. Cela va certes améliorer les carrières des personnes bloquées en CR, mais elle instaure une carrière à deux vitesses. Au sujet du rallongement des carrières et du blocage de nombreux chercheurs en bout de grille CR1, une des solutions évidentes, c'est l'allongement des grilles. Les propositions faites par ailleurs de création de CDD de haut niveau (les fameuses « tenure tracks ») montrent qu'il s'agit en fait de trouver une solution acceptable aux personnes en place bloquées en CR, solution provisoire, car c'est bien le recrutement jeune qui est mis en cause. Ainsi de cette manière, la direction trouve une solution qui peut être acceptable par les personnes bloquées, tout en durcissant le blocage du passage CR-DR d'une part et en réduisant le recrutement de titulaires dès la fin de la thèse.

Les ITA :

Aucune des propositions ne concerne l'amélioration des carrières des corps C et B. Les AJT subiront toujours des échelons à 4 ans pour « gagner » 7 points d'indice.

Afin, selon la direction, de rendre les carrières des ITA plus « attractives », d'améliorer la « fluidité » de leur carrières et de diminuer le nombre de corps, il est proposé principalement de supprimer le corps des AI et de les inté-

grer dans le corps des IE. Cela sans qu'un bilan sérieux du fonctionnement des corps actuels n'ait été fait.

La proposition est en apparence alléchante. Elle demande cependant qu'on y réfléchisse de très près. Rappelons que le SNTRS revendique une grille structurée selon les différents niveaux de qualification, la suppression des grades et un recrutement sans diplôme en début de grille avec une possibilité d'évolution de carrière.

Les AI sont une spécificité dans la grille de la fonction publique, une dérogation au statut général appliqué dans les EPST. La proposition de suppression des AI pose d'abord le problème du devenir des BTS. Le recrutement de tous les Bac+2 en TCN est à craindre. De plus, leur intégration dans le corps des IE perturbe la cohérence de celui-ci. Il y aurait recrutement à différents grades : un grade avec le BTS-DUT, un grade avec la licence, la maîtrise et le master, la hors classe restant le grade de promotion. Enfin aucune proposition n'a été envisagée par la direction quant au reclassement des actuels IE2 et IE1. On voit bien que cette proposition n'est pas cohérente et va à l'encontre des revendications du syndicat.

La question aujourd'hui est de trouver une solution qui prenne en compte les évolutions de la structure des diplômes tout en respectant les intérêts des personnes en place. La réforme LMD met en cause le BTS, mais celui-ci n'est pas supprimé. Par ailleurs, désormais tous les titulaires d'un DUT poursuivent leurs études soit en licence professionnelle soit dans une filière d'ingénieur. Dans l'état actuel des choses, et pour empêcher le déclassement inéluctable des BTS et le durcissement tout aussi inéluctable à terme du passage T/IE, qui découleront des solutions préconisées par la direction, il est préférable de défendre le corps des AI et de demander un allongement de carrière et le déblocage des passages AI/IE.

Débattons-en !

Agissons pour faire prendre en compte nos revendications !

Didier Gori et Annick Kieffer

Adresse du congrès de la FERC-CGT aux personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Dès avant son élection, Nicolas Sarkozy a annoncé comme une de ses actions prioritaires la mise en œuvre « *avant la fin de l'été 2007* » d'une loi réformant la « *gouvernance des universités* » et créant un statut d'*autonomie des universités volontaires* ». Il entend ainsi les « *placer au centre de l'effort de Recherche* », avec notamment la possibilité pour ces universités de « *recruter des enseignants et des chercheurs et de moduler leurs rémunérations* ». S'appropriant intégralement les mesures contenues dans le Pacte pour la Recherche, et en particulier la mise en place de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), il annonce vouloir « *poursuivre cet effort et aller plus loin durant les cinq prochaines années avec la généralisation du financement par projet* ». Il ajoute : « *Je veux transformer nos grands organismes de Recherche en agences de moyens, chargées de financer des projets pluriannuels de recherche sur appels d'offre, plutôt que des structures* » pour conclure « *Nous devons faire de la logique de financements sur projets la règle et plus l'exception* ».

C'est ainsi un remodelage complet du dispositif de Recherche et d'Enseignement supérieur qui est visé à très brève échéance. La FERC-CGT alerte les personnels techniques, administratifs, enseignants-chercheurs et chercheurs, mais aussi les étudiants et plus généralement la population sur les dangers que de tels objectifs font peser sur la qualité, la pérennité, et les missions du service public de Recherche et d'Enseignement supérieur comme sur les garanties collectives des personnels :

- Mise en concurrence des universités entre elles, favorisant certaines au détriment d'autres au travers de la structuration en PRES, et remise en cause de la valeur nationale des diplômes.
- Augmentation concomitante des pouvoirs des présidents d'université au détriment de la représentation des personnels.
- Augmentation conséquente des droits d'inscription et sélection accrue pour les étudiants en cours de cursus.
- Asphyxie financière des unités de recherche avec mise en compétition permanente pour l'obtention de « projets » sur des sujets considérés comme « porteurs » à très court terme. Ceci conduit à une vision complètement utilitariste de la recherche fondée sur des résultats attendus.

- Démantèlement des EPST par transformation en simples agences de moyens ne gérant que crédits et personnels, dont l'attribution et l'évaluation seraient de plus décidées ailleurs (ANR, AERES) en utilisant à terme les directions d'Universités autonomes.
- Abandon de toute politique nationale publique cohérente de recherche et d'enseignement supérieur fondée sur le long terme.
- Redéploiements et fermetures d'unités et d'UFR, voire d'universités et de centres de recherche, avec à la clé mobilités forcées pour les personnels de toutes catégories.
- Multiplication des contrats précaires générés par la logique de projets, avec des contrats post-docs annoncés pour « une durée minimale de 5 ans » en lieu et place du recrutement de jeunes chercheurs titulaires !
- Recrutements et promotions dépendant du bon vouloir des potentats locaux et rémunérations au « mérite » pour ITA, ITRF et IATOSS mais aussi pour chercheurs et enseignants-chercheurs, dont il entend moduler les services.
- Assujettissement des laboratoires publics aux intérêts du patronat, via la multiplication des structures dites de partenariat public-privé comme les pôles de compétitivité.
- Adéquation étroite des formations universitaires aux besoins du patronat.
- Aggravation du détournement des fonds publics au profit du patronat, notamment par l'augmentation du crédit d'impôt-recherche.

Toute cette politique est conforme aux injonctions répétées du MEDEF, de l'Union Européenne et de l'OCDE. On peut regretter que la Conférence des Présidents d'Universités (CPU), composée des présidents encore élus de ces universités, puisse servir de caution à cette opération au travers de ses 20 propositions visant à renforcer l'autonomie des universités et à généraliser les logiques de projets et de contrats, qui recourent largement ce que propose M. Sarkozy.

La FERC-CGT appelle les personnels de toutes catégories à se rassembler, comme dans les mouvements de 2003-2004, afin de faire barrage à ces mesures qui vont à l'encontre d'un véritable Service Public de Recherche et d'Enseignement supérieur, fondé sur le développement des connaissances et les besoins de la population. Nous soumettons entre autres au débat les points suivants :

- Abrogation du pacte pour la recherche et suppression des agences qu'il a instituées (ANR, AERES, AII, ...)
- La logique d'appels d'offres et de projets ne doit pas prévaloir dans les financements et l'organisation des unités
- Réattribution des fonds des agences vers une augmentation conséquente du soutien de base des unités
- Arrêt de la précarisation et recrutements des jeunes chercheurs et ITA sur postes statutaires
- Maintien d'une gestion nationale des corps
- Maintien des diplômes nationaux et de leur inscription dans les conventions collectives et statuts publics
- Maintien des EPST et de l'ensemble de leurs prérogatives
- Revalorisation des salaires sur la base des grilles fonction publique et abandon des tentatives de rémunérations individualisées sur la base du « mérite »
- Amélioration des conditions de vie et d'étude des étudiants pour combattre l'échec universitaire
- Maintien de statuts séparés de chercheurs et d'enseignants-chercheurs

C'est ce que nous irons affirmer chez la nouvelle Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Mme Péresse, à qui nous demandons de recevoir la FERC-CGT dans les meilleurs délais.

Ce n'est que par l'action que nous pourrons faire barrage au programme de Sarkozy : ne restez pas au bord du chemin. Seuls, vous ne serez pas entendus, il faut plus que jamais être tous ensemble. Sur ces bases, les syndicats de la FERC-CGT contribueront à créer une dynamique unitaire pour défendre et développer la Recherche et l'Enseignement supérieur publics. Syndiquez-vous à la CGT !



Continuer à se battre

L'élection du président de la République clôt la période d'attentisme que connaît la France depuis quelques mois, concernant l'avenir du pays. Nicolas Sarkozy va donc mettre en œuvre les réformes annoncées dans son programme, dont la plupart ont déjà été engagées par le gouvernement Villepin.

La politique sociale prévue par le nouveau pouvoir

De nombreuses mesures sont prévues : heures supplémentaires sans charges sociales pour les patrons et non imposables pour les salariés proposées comme solution aux problèmes du travail et à l'érosion du niveau de vie ; contrat unique et la fin annoncée du CDI ; remise en cause des régimes spéciaux de retraites et extension de la loi Fillon ; non-remplacement d'un fonctionnaire sur 2 partant à la retraite, avec un silence constant sur les heures supplémentaires effectuées par les fonctionnaires et non rémunérées ; bouclier fiscal à 50% des revenus ; quasi-suppression de l'impôt sur l'héritage.

Le premier objectif s'attaque à réduire le rôle et la place de l'État (diminution des impôts directs, des charges patronales, privatisation des secteurs publics marchands, transferts de charges vers les niveaux régional et local...) et de la protection sociale (remplacement de la mutualisation des risques individuels et collectifs dans le domaine du travail, de la santé et du vieillissement au profit du système assurantiel) à la fois en recettes et en dépenses (diminution du nombre de fonctionnaires, baisse des retraites des salariés du privé, déremboursements de médicaments, ...).

Le second objectif vise par ces mesures de faire des faveurs aux entreprises (diminution des charges sociales, contrat unique pour faciliter les licenciements) et aux personnes ayant les revenus les plus élevés, base sociale du parti du président (suppression de l'impôt sur les grandes fortunes ou de l'impôt sur l'héritage qui profitera peu aux moyens et petits héritages faiblement touchés par le système actuel d'imposition, ...).

Le dernier objectif, de nature exclusivement idéologique, entend instaurer un système de concurrence entre les salariés. Il s'agit de faire accepter les réductions d'emploi dans la fonction publique en annonçant que les fonctionnaires en place pourraient en tirer des bénéfices notamment salariaux (par des mesures d'individualisation) ; opposer salariés du privé et salariés bénéficiaires des régimes spéciaux et dénoncer ceux-ci comme privilégiés ce afin de justifier une harmonisation des systèmes de retraites. Les heures supplémentaires dépendent d'abord des entreprises, ce sera un moyen d'instaurer une fluctuation de la production permettant de gérer les fluctuations des débouchés, tout en faisant croire que ceux qui acceptent de travailler plus seront récompensés ; une partie seulement des salariés amélioreront leurs revenus de cette manière mais tous supporteront les conséquen-

ces de la baisse des moyens du service public et de la protection sociale. Quant aux immigrés, aux sans papiers, aux chômeurs, aux précaires, aux jeunes en difficulté, les solutions proposées sont brutales, fondées sur la responsabilité individuelle, et uniquement répressives. La responsabilité sociale évacuée, la solidarité ridiculisée, la politique annoncée ne peut que leur rendre la vie encore plus rude.

Y aura-t-il un dialogue autre que formel entre les partenaires sociaux avant de les mettre en œuvre ? Sarkozy est muet sur ce point. Ce silence vaut réponse surtout quand on considère qu'il a annoncé pendant la campagne pour l'élection présidentielle qu'il voulait restreindre le droit de grève. Les ouvertures politiques sont une tentative pour priver les luttes sociales de perspectives. La nouvelle équipe au pouvoir réalisera d'autant plus facilement son programme que les salariés seront convaincus qu'il n'y a pas d'autres possibilités que le capitalisme et que le libéralisme est un système efficace. C'est pourquoi Sarkozy occupe tous les terrains à la fois.

La politique de recherche en gestation

Le président de la république et son gouvernement vont s'efforcer d'aller au bout de la logique qui sous-tend le Pacte pour la recherche et probablement d'aller encore plus loin. Il a annoncé dans son programme l'autonomisation des universités et leur mise en concurrence. Les EPST (CNRS, INSERM, ...) ne seraient plus à terme des opérateurs de recherche, mais des agences de moyens qui gèreraient des crédits et des personnels dont l'évaluation et l'affectation seraient décidés ailleurs par des agences de type ANR, AERES et par les universités (ou plutôt les PRES). Les équipes de recherche seraient rattachées aux universités ou aux PRES ou à des fondations privées (RTRA, RTRS, ...). Les EPST ne soutiendraient fortement que les équipes qui correspondent à leurs priorités et qui deviendront dans le cas du CNRS des LRC (laboratoires de recherche communs), qui seront des gros laboratoires reconnus dans une université « internationale » ou des ERL (équipe de recherche liée, équipe intéressante isolée dans une petite université). Les autres dépendront de leurs universités de rattachement. Pour ces équipes, les restructurations peuvent encore avoir une issue positive si ces équipes sont rattachées aux 15 universités de visibilité internationale. Il n'est pas étonnant, dans ce contexte, que les FRE se multiplient au CNRS pour amorcer la grande vague de restructurations qui est prévisible.

Les rémunérations devraient être individualisées afin de récompenser les « meilleurs » comme c'est déjà en partie le cas à l'INSERM pour les chercheurs. La démocratie est bafouée, la représentation des personnels ouvertement marginalisée, toujours au nom des « meilleurs » qui seuls devraient avoir droit à la parole. La concurrence entre les personnes sera exacerbée, la précarité généralisée, le

mandarinettes restaurées. La recherche à l'initiative des chercheurs, l'évaluation contradictoire par les pairs, l'intervention des personnels sur les orientations de leur travail seront à terme bannies. En revanche les entreprises, qui diminuent leur propre effort de recherche, devraient renforcer leur influence sur la recherche publique. Les pôles de compétitivité seront sans doute développés. Au total, la politique de recherche sera à la fois plus centralisée, aux mains du ministère, et la mise en œuvre plus décentralisée pour mettre les compétences et le savoir-faire de la recherche publique au service des besoins des entreprises.

Quelle lutte pour défendre la recherche et ceux qui la font ?

Le SNTRS-CGT propose aux personnels de se rassembler pour combattre la politique annoncée et pour obtenir des avancées. La lutte de 2004 montre qu'il est possible de faire reculer le gouvernement. Avec la CGT, comme avec les organisations de la recherche, le SNTRS fait des propositions pour améliorer le système de recherche et préserver son efficacité, en lien avec le développement de la recherche dans les entreprises.

Il propose d'élaborer le rassemblement dans la recherche publique autour de deux objectifs centraux :

- **Avoir une politique ambitieuse de recherche.** Cela veut dire des moyens accrus, des financements directs aux laboratoires, un niveau élevé de recrutement de chercheurs et d'ITA sur des emplois stables, conditions pour situer les programmes de recherche dans le long terme et dans la continuité ; une définition nationale des politiques de recherche, à partir de propositions et de discussions menées avec les personnels dans des instances démocratiques, conditions pour éviter l'émiettement, les travaux d'opportunité ; évaluation des personnels et des équipes par des

instances représentatives, condition de la qualité scientifique et de la transparence ; coopérations entre les disciplines autour d'un même objet, source de stimulation et d'enrichissement. C'est cela que font les EPST, c'est ce qui justifie leur défense.

- **Revaloriser les salaires et les carrières sur des critères de reconnaissance des qualifications et d'égalité de droits.** Il faut améliorer les salaires de la recherche pour la rendre attractive ; les grilles doivent être améliorées pour toutes les catégories à commencer par les bas salaires ; le recrutement des jeunes chercheurs doit se produire au plus près de la thèse. Un statut de salarié doit couvrir la période de la thèse et la préparation à un emploi dans la recherche. Les indemnités doivent être limitées à des conditions de travail particulières et les primes actuelles de recherche doivent être portées à 16% pour tous, chercheurs et ITA et intégrées au salaire.
- **Le gouvernement doit relancer une politique industrielle et jouer son rôle pour stimuler l'effort de recherche des entreprises.** Ce n'est qu'à ces conditions que des coopérations mutuellement avantageuses peuvent être développées entre la recherche publique et les entreprises. Cela s'oppose aux solutions proposées qui visent à demander à la recherche publique de mener cet effort au risque de la fragiliser pour le seul bénéfice des entreprises.

Pour avancer vos revendications, pour s'opposer à la politique annoncée, pour organiser la solidarité entre les personnels il est plus que jamais nécessaire de se syndiquer. Avec un syndicat fort vous pourrez vous faire entendre.

Le programme de Sarkozy ne passera que si nous ne réagissons pas. Seuls vous ne serez pas entendus. Il faut, plus que jamais, être tous ensemble.

Michel Pierre et Annick Kieffer

Se mobiliser contre la réforme des universités que veut le gouvernement

Après le Pacte pour la Recherche, le gouvernement de Nicolas Sarkozy poursuit la transformation de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Dès cet été, il entend poser une brique indispensable à son projet de réforme de l'Enseignement Supérieur en faisant voter dans la précipitation son projet de loi sur l'autonomie des Universités.

Il s'agit de renforcer une autonomie, dont le principe figure dans la loi depuis 1968, en changeant la « gouvernance » des Universités. Les Conseils d'Administration des Universités vont être « resserrés » sur une vingtaine de personnes comprenant des élus des personnels mais avec une plus forte proportion de personnalités extérieures (État, Collectivités territoriales et les Entreprises). Le Président élu par ce Conseil d'Administration aura des prérogatives renforcées avec cependant un contrôle toujours fort de l'État. En matière budgétaire, il pourra agir fortement sur les recettes (partenariat avec le privé, droits d'inscriptions, ...) ainsi que sur les dépenses car il fixera les orientations d'un budget global, y compris en matière de recherche. Il aura la maîtrise de la gestion de l'immobilier (voire la propriété aux Universités) et jouera sans doute un rôle dans le recrutement des personnels dont les procédures seront simplifiées « dans le respect de leurs statuts » selon la Ministre. Le Président aura aussi la possibilité de moduler des éléments de la rémunération des personnels !

Cette loi ne sera connue que quelques jours avant son dépôt à l'Assemblée Nationale début juillet. Elle donne lieu à une concertation précipitée sans véritable débat avec les Universités et les Syndicats. Cette loi amorce une transformation de l'Enseignement Supérieur qui affectera aussi la Recherche. D'après les déclarations ces derniers mois de Nicolas Sarkozy et François Fillon, la réforme doit aboutir à terme à mettre les Universités en concurrence et à structurer 10 à 15 pôles universitaires à visibilité internationale qui regrouperont la grande majorité de la recherche académique. La direction du CNRS est tellement persuadée que ce changement aura lieu bientôt qu'elle va plus vite

que le gouvernement et propose d'amorcer une politique de désassociation d'UMR que le gouvernement ne semble pas souhaiter dans l'immédiat !

Le vote de la loi cet été sera aussi suivi par l'ouverture rapide de 5 chantiers auxquels les syndicats sont conviés : l'amélioration de la vie étudiante, le statut des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs (sans doute la revalorisation de l'allocation pour les doctorants, le post-doc de 5 ans, les CDD de l'ANR, ...), des carrières attractives pour tous les personnels (sans doute avec des rémunérations individualisées), l'amélioration des conditions de travail (sans doute l'immobilier), la réussite des étudiants en licence.

Après l'entrevue de la FERC-CGT avec Valérie Pécresse notre Ministre, le SNTRS-CGT reste fondamentalement opposé à cette réforme. C'est pourquoi le SNTRS-CGT appelle les personnels de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur à s'informer, à débattre et à se mobiliser sur leurs revendications face à la politique du nouveau gouvernement. Il faut rassembler très largement pour faire barrage à cette politique.

Les personnels et leurs syndicats doivent s'organiser sur tous les sites universitaires pour exprimer leurs revendications. Les Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche lancées par les Présidents d'Universités et de nombreuses organisations syndicales sont une occasion pour que les personnels expriment leur point de vue sur chaque site universitaire. L'action est évidemment une nécessité et doit intervenir dès que la mobilisation le permettra. La loi qui devrait être votée cet été ne sera qu'un premier élément de la réforme, d'autres éléments seront mis en place dans la durée. Si les personnels et leurs syndicats sont déterminés, ils peuvent obtenir le report du vote de la loi, empêcher les reculs et obtenir des avancées.

Villejuif, le 7 juin 2007

Adresse aux secrétaires et trésoriers de section

Dans nos sections, dans nos labos de nombreux camarades (syndiqués ou non) vont prendre leur retraite dans les prochains mois. Il est important qu'ils se sentent accompagnés dans cette nouvelle étape de leur vie. Quand on quitte la vie professionnelle on ne quitte pas pour autant le syndicat. Les retraités qui ont su lutter pour des conditions dignes de travailleur sauront par leur expérience revendi-

quer pour une vie digne de retraité.

A nous de les inciter à prolonger leur adhésion au syndicat en tant que retraité. Ci-joint **une lettre leur est destinée** pour leur inscription dès maintenant en tant que retraités, auprès du secrétariat.

Anita Prigent

Adresse du SNTRS aux nouveaux retraités et futurs retraités syndiqués au SNTRS-CGT

Cher(e) camarade,

Tu viens de prendre ta retraite ou tu vas le faire dans les jours, les mois qui viennent ou encore tu envisages de la prendre dans l'année, les 2/3 ans à venir. Tu appréhendes ce moment ou au contraire tu le désires. Tu penses peut-être comme beaucoup, que la retraite constituant une rupture avec la vie professionnelle le syndicalisme ne se justifie plus. Ce n'est pas notre avis et nous nous adressons à toi car tu as, comme nous, toutes les raisons de rester syndiqué au SNTRS-CGT.

Pourquoi rester syndiqué ?

Le retraité conserve sa qualification professionnelle. Ainsi un professionnel de la recherche reste à la retraite un professionnel de la recherche. D'ailleurs chaque professionnel conserve un intérêt, une curiosité et des compétences pour son métier, sa branche et même son entreprise. La retraite ne constitue pas une rupture avec la profession.

La retraite est un droit gagné et qui se constitue dans et par son activité professionnelle. Défendre les retraites et les retraités c'est continuer à agir pour le salaire, le droit du travail, les salariés. La CGT s'est battue pour ce droit. La pension de retraite est une prolongation du salaire, du contrat de travail et le retraité est en fait un salarié qui n'a plus d'activité professionnelle.

Les salariés à la retraite sont, comme les salariés en activité, des acteurs de la vie sociale, économique et politique, ils doivent avoir leur place dans la société, ils ont leur place dans la CGT et dans le SNTRS où ils participent à la réflexion collective, à créer les rapports de force indispensables au progrès social, aux luttes communes (comme on l'a bien vu durant la récente lutte contre le CPE) et à l'élaboration de leurs revendications spécifiques.

Quelles revendications ?

Même spécifiques, elles rejoignent celles des actifs :

- Revalorisation des retraites comme des salaires, retour à l'indexation des retraites sur les salaires, alignement du minimum sur le SMIC revalorisé.
- Défense de la Sécurité Sociale pour tous avec prise en compte de la dépendance dans le cadre de l'assurance maladie.
- Reconquête et défense des services publics de proximité.
- Développement des transports collectifs, des hôpitaux, des services et des commerces de proximité.
- Développement de l'aide au logement et de l'accessibilité.

Pour défendre les intérêts des salariés en retraite, un syndicalisme fort est indispensable, tu y as toute ta place.

Rester syndiqué au moment du départ en retraite c'est participer à la vie syndicale, aux actions, aux manifestations, c'est pouvoir demander aide et conseil en cas de problème, c'est continuer à recevoir les informations et la presse syndicale. Rester syndiqué s'est aussi affirmer ta solidarité avec les jeunes, les actifs, avec les autres syndiqués, solidarité y compris financière (et tu sais combien la CGT et en particulier le SNTRS en a besoin). Rester syndiqué, c'est aussi aider à transmettre l'expérience.

Il ne s'agit pas de se substituer aux actifs dans la CGT. Un syndicalisme intergénérationnel est indispensable pour défendre pleinement les intérêts de toutes et de tous, à toutes les étapes de la vie.

Tu as toute ta place au SNTRS soit dans ta section locale, soit en adhérant à la Section Nationale des retraités. Le Bureau National
Le Bureau de la Section Nationale des retraités

Pour la Section Nationale, tu peux contacter :
Andrée DRUILHE (01 46 61 59 62), Jeannine GRUELLE (01 42 74 57 08), Anita PRIGENT (01 47 06 23 99) SNTRS-CGT, Bat i, BP 8, 7 rue Guy Môquet, 94801 Villejuif- 01 49 58 35 85 - sntrscgt@vjf.cnrs.fr

Vos droits

Décret-cadre des EPST : les évolutions

Il s'agit de l'application des décrets 2007-653 (A), 2007-654 (B) et 2007-655 (C) qui modifient le décret statutaire des personnels des EPST. Cela ne concerne que les ITA.

La première réaction à ces évolutions statutaires est : peut mieux faire !

En effet, ces modifications n'amènent pas les améliorations attendues par les personnels, notamment pour les corps C.

Il y a cependant quelques améliorations en ce qui concerne les possibilités de promotions vers certains corps et la levée de contingentement statutaire des grades, mais nous sommes encore loin du compte !

Il n'y a pas, à cette occasion, d'amélioration des grilles de salaires, ni en matière de durée d'échelon.

Des freins supplémentaires sont mis au déroulement de la carrière en catégorie C !

Aucune amélioration n'est apportée en matière de reprise d'ancienneté lors de l'entrée dans un corps, notamment pour ceux qui viennent du privé.

Il nous faut continuer d'agir pour faire prendre en compte nos revendications !

Les modifications	Commentaires
Les corps d'AJA, d'AGA, d'AGT et d'AST sont supprimés ; les agents sont intégrés dans le nouveau corps d'AJT.	Réduire le nombre de corps en C est une demande ancienne de notre part.
<i>Le nouveau corps d'AJT</i>	
Il comporte 4 grades : Adjoint Technique de 2 ^{ème} classe, Adjoint Technique de 1 ^{ère} classe, Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe, Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe.	
<p>Les intégrations dans le nouveau corps : AGT à AJT2, AGTP à AJT1, AJT à AJTP2, AJTP à AJTP1, AGA à AJT2, AJA à AJT1, AJAP2 à AJTP2, AJAP1 à AJTP1, au plus tard le 31 décembre 2009. Les agents sont intégrés l'échelon identique et avec la même ancienneté dans l'échelon. Les anciennetés dans le corps d'origine sont assimilées à des anciennetés dans le corps d'intégration.</p>	Cette réforme n'amène pas d'amélioration pour les salaires les plus bas, ni pour de déroulement de carrière au sein des grades pour les personnels concernés. De plus, sont maintenus des échelons à 4 ans pour ne gagner parfois que 7 malheureux points d'indice !
<p>Le recrutement dans ce nouveau corps se fait, par BAP ou emploi-type :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ans concours en AJT2, sur la base de l'examen d'un dossier par une commission de 3 membres au moins nommés par la direction d'organisme. La commission établit la liste des candidats retenus pour un entretien. A l'issue des entretiens, la commission établit une liste d'aptitude au recrutement. Le nombre de présents sur cette liste d'aptitude peut être supérieur au nombre de postes mis au recrutement. Les nominations se font dans l'ordre de la liste. • par concours externes en AJTP2 sur épreuve, pour les titulaires d'un diplômes de niveau V (CAP et BEP) ou d'une qualification reconnue équivalente. • le concours interne pour l'accès à AJTP2 est ouvert aux titulaires et non titulaires des trois Fonctions publiques. 	<p>Ils disent " sans concours ", mais cela y ressemble étrangement, avec une différence avec les jurys de concours (et de taille !) : l'absence, dans les commissions de recrutement, des élus du Comité National.</p> <p>Le concours interne est la seule voie d'accès au grade d'AJT-P2 pour les AJT2 (aucune possibilité d'avancement au choix entre ces grades n'est prévue).</p>
Les conditions de classement en AJT, suite à un recrutement, sont celles du décret 2005-1228 (règles fixées pour toute la Fonction publique).	Cette nouvelle référence ne change pas les conditions de reprises d'ancienneté de fonctionnaire, de non titulaire et de périodes d'activité dans le privé.
<p>Les avancements de grades Le passage d'AJT2 à AJT1 est ouvert aux agents classés au 5^{ème} échelon ayant 5 ans d'ancienneté de grade. Le passage d'AJT1 à AJTP2 est ouvert aux agents classés au 7^{ème} échelon ayant 6 ans d'ancienneté de grade. Le passage d'AJTP2 à AJTP1 est ouvert aux agents classés au 5^{ème} échelon ayant 1 an d'ancienneté dans l'échelon.</p>	<p>A noter que pour atteindre le sommet du corps il faudra passer successivement de AJT2 à AJT1, puis de AJT1 à AJTP2 et, enfin de AJTP2 à AJTP1. Actuellement il est possible pour un AGT (quelque soit son grade) d'être promu en AJT au choix. C'est donc un recul en termes de déroulement de carrière.</p>

Catégorie B	
Techniciens	
Le contingentement statutaire est supprimé en TCS (actuellement de 25% des TCN et TCS).	C'est une mesure intéressante mais il aurait sûrement été mieux de supprimer les barrages de grades. La seule limite sera désormais budgétaire...
Les possibilités d'avancement de corps au choix en Techniciens sont portées à 2/5 des nominations dans le corps à l'issue des concours externes et suite aux détachements. Plancher de possibilités : elles <u>peuvent</u> être portées à 1/5 de 5% des effectifs du corps, soit 45 possibilités en prenant en compte les effectifs de 2005 (rappel : 46 possibilités affichées pour 2006). La condition d'ancienneté (9 ans de services publics) est maintenue.	L'amélioration est sensible. Le fait de prendre en compte les détachements dans le calcul des possibilités de promotions améliorera aussi légèrement les choses. Sur le plancher de possibilités : cette disposition reste très insuffisante. Nous demandons une mesure permettant de calculer les possibilités de promotions au choix dans le corps sur la base d'un pourcentage (bien supérieur) des effectifs du corps d'accès.
Accès à TCE : 1/3 à 2/3 des possibilités (2/3 aujourd'hui) sont réservées à la sélection professionnelle.	Cela laisse la possibilité d'augmenter les possibilités de promotion au choix au détriment de la sélection professionnelle.
Les conditions de classement en Technicien, suite à un recrutement ou à un avancement de corps au choix, sont celles du Décret 94-1016 (règles fixées pour toute la Fonction publique).	
SAR	
Le corps est toujours en extinction . Le contingentement statutaire est supprimé en SARCS (actuellement de 25% des SARCN et SARCS).	Mêmes remarques que pour le corps de Techniciens.
Accès à SARCE : 1/3 à 2/3 des possibilités (2/3 aujourd'hui) sont réservées à la voie " examen professionnel ".	
Catégorie A	
IR	
Le contingentement statutaire est supprimé en IR1 et en IRHC (actuellement de 35% en IR1 et 8% en IRHC).	Même remarque que pour le corps de Techniciens.
Les possibilités d'avancement de corps au choix en Ingénieurs d'Études sont portées à 1/5 des nominations dans le corps à l'issue des concours externes et suite aux détachements. Plancher de possibilités : elles <u>peuvent</u> être portées à 1/5 de 5% des effectifs du corps, soit 36,6 possibilités en prenant en compte les effectifs de 2005 (rappel : il y avait 36 possibilités affichées pour 2006). La condition d'âge est levée (35 ans minimum aujourd'hui).	L'amélioration est limitée : elle fait passer le taux de 1/6 à 1/5. Le fait de prendre en compte les détachements dans le calcul des possibilités de promotions améliorera aussi légèrement les choses. Sur le plancher de possibilités : même remarque que pour le corps de Techniciens.
Les conditions de classement en I.R., suite à un recrutement ou à un avancement de corps au choix, sont celles du Décret 2006-1827 (règles de classement en catégorie A pour toute la Fonction publique sauf pour les chercheurs : art. 25 à 27 du décret cadre).	Auparavant la référence était l'article 27 du statut des EPST (l'un des articles régissant le reclassement des chercheurs suite au recrutement dans le corps).
Sélection professionnelle pour l'accès à IRHC : la liste présentée à la CAP par le Jury n'est plus limitée statutairement.	Cela ne donnera (hélas !) pas plus de liberté de choix dans la CAP. La pratique du " noyau dur " va encore persister !
IE	
Le contingentement statutaire est supprimé en IE1 et en IEHC (actuellement de 20% en IE1 et 5% en IEHC).	Même remarque que pour le corps de Techniciens.
Les possibilités d'avancement de corps au choix en Ingénieurs d'Études restent à 1/5 des nominations dans le corps à l'issue des concours externes et suite aux détachements. Plancher de possibilités : elles <u>peuvent</u> être portées à 1/5 de 5% des effectifs du corps, soit 36,6 possibilités en prenant en compte les effectifs de 2005 (rappel : 36 possibilités affichées pour 2006). La condition d'âge est levée (35 ans minimum aujourd'hui).	La seule amélioration (légère) est le résultat de la prise en compte des détachements dans le calcul des possibilités de promotions. Sur le plancher de possibilités : même remarque que pour le corps de Techniciens.
Les conditions de classement en I.E., suite à un recrutement ou à un avancement de corps au choix, sont celles du Décret 2006-1827 (règles de classement en catégorie A pour toute la Fonction publique).	Même remarque que pour les IR.

L'accès au choix à IEHC : la liste présentée à la CAP par le Jury n'est plus limitée statutairement.	Même remarque que pour les IR.
AI	
<p>Les possibilités d'avancement de corps au choix en Assistants Ingénieur sont portées à entre 1/5 et 1/3 des nominations dans le corps à l'issue des concours externes et suite aux détachements.</p> <p>Plancher de possibilités : elles peuvent être portées à 1/5 de 5% des effectifs du corps, soit 24 possibilités en prenant en compte les effectifs de 2005 (rappel : 30 possibilités affichées pour 2006).</p> <p>La condition d'âge est levée (35 ans minimum aujourd'hui).</p>	<p>Une possible amélioration des possibilités de promotions au choix est introduite. Cela reste aléatoire, car relevant d'une décision de l'administration.</p> <p>Sur le plancher des possibilités : même remarque que pour le corps de Techniciens.</p>
Les conditions de classement en A.I., suite à un recrutement ou à un avancement de corps au choix, sont celles du Décret 2006-1827 (règles de classement en catégorie A pour toute la Fonction publique).	Même remarque que pour les IR.
AAR et CAR	
Ces corps restent en extinction. Pas de changement des dispositions statutaires.	
Mesures d'ordre général (tous corps ITA)	
<p>Avancement de grade :</p> <p>La formule " dans la limite des emplois à pourvoir " est supprimée.</p> <p>Possibilités : Elles sont calculées en appliquant aux effectifs promouvables un taux de promotion décidé par la direction d'organisme.</p>	Le choix se fait en interne (choix budgétaire entre recrutement et promotions). Ce qu'a déjà mis en avant le Directeur Général du CNRS dès son arrivée.
<p>Transfert des possibilités d'un concours à l'autre</p> <p>Il n'y a plus de limite au transfert des possibilités non utilisées d'un concours vers l'autre (Concours externe ↔ concours interne).</p>	Une bonne chose, mais qui sera très difficile à contrôler.
<p>Possibilités de détachement</p> <p>La limitation du nombre de détachement dans les corps des EPST est levée (5% des effectifs aujourd'hui).</p>	Plus de possibilités de détachement cela veut dire moins de possibilités de promotions, de concours internes et externes sur les postes libres.

Conditions de reclassement dans les corps de titulaires des EPST (mise à jour suite aux modifications statutaires)

<i>CORPS D'ACCES classé en :</i>	<i>CORPS ou NIVEAU d'origine classé en :</i>	<i>Ancienneté de fonctionnaire (2) (3)</i>	<i>Ancienneté de non-titulaire (4)(5)</i>	<i>Ancienneté du privé(5)</i>
A (1)	A (1)	Classement à l'indice comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur.	Chercheurs : Fonctions équivalentes à celles du corps (dans un établissement public de recherche ou d'enseignement supérieur ou dans un organisme d'enseignement supérieur étranger) : 75% (6) IR, IE, AI : 50% jusqu'à 12 ans et 75% au-delà.	Fonctions équivalentes à celles du corps : Chercheurs : 50% jusqu'à 12 ans et 75% au-delà. IR, IE, AI : 50% dans la limite de 7 années.
	B (1)	Nomination à l'indice le plus proche de celui détenu en B, majoré de 60 points d'indice bruts	6/16 de 7 à 16 ans d'ancienneté. 9/16 au-delà.	Non prises en compte.
	C (1)	Reclassement théorique préalable de C en B. Puis application des dispositions prévues pour le passage de B en A.	6/16 à partir de 10 ans d'ancienneté.	Non prises en compte.
B (1)	B (1)	Classement à l'indice comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur.	75% de l'ancienneté.	Fonctions équivalentes à celles du corps d'accueil : 50% de l'ancienneté, dans la limite de 7 années.
	C (1)	Échelle 6 (AJTP1) : application d'une grille de reclassement (7) 2/3 de l'ancienneté acquise dans le grade (8)	50% de l'ancienneté	Non prises en compte
C (1)	C (1)	Classement à l'indice comportant un traitement égal ou immédiatement supérieur.	75% de l'ancienneté.	Fonctions équivalentes à celles du corps d'accueil : 50% de l'ancienneté.

- 1) Catégorie Fonction Publique.
 - 2) Dans le corps d'origine (notion étendue : corps, cadre d'emploi ou emploi de la catégorie fonction publique ou de même niveau).
 - 3) Pour les agents intégrés en 1984 dans le nouveau statut, l'ancienneté de non titulaire dans une catégorie équivalente est assimilée à une ancienneté dans le corps de titulaire.
 - 4) Tous corps ou catégories de non titulaire additionnés.
 - 5) La durée effective de service national accompli en tant qu'appelé est prise en compte pour sa totalité pour s'ajouter à l'ancienneté retenue.
 - 6) Pour les CR et DR, après avis de l'instance d'évaluation de l'établissement, la durée ainsi prise en compte pourra être augmentée jusqu'à concurrence de l'intégralité du temps.
 - 7) Voir la grille de classement à l'article 3 du Décret n°94-1016 du 18 novembre 1994 (voir ci-après).
 - 8) L'ancienneté dans le grade d'origine correspond au temps nécessaire pour parvenir, sur la base des durées moyennes fixées par le décret n° 2005-1228 (organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C), à l'échelon occupé par l'intéressé, augmenté de l'ancienneté acquise dans cet échelon.
- Cette ancienneté est prise en compte dans la limite maximale de la durée moyenne de services nécessaire pour parvenir au dernier échelon des échelles 3, 4 ou 5 (AJT2, AJT1 ou AJTP2).

A noter :

Lorsque des agents titulaires nommés dans un corps de catégorie A, B ou C sont classés à un échelon doté d'un traitement inférieur à celui qu'ils percevaient avant leur nomination, ils conservent à titre personnel le bénéfice de leur traitement antérieur, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du corps considéré.

Les agents qui avaient, avant leur nomination, la qualité d'agent non titulaire de droit public et qui sont classés à un échelon doté d'un traitement dont le montant est inférieur à celui de la rémunération qu'ils percevaient avant leur nomination conservent à titre personnel le bénéfice d'un traitement représentant une fraction conservée de leur rémunération antérieure, jusqu'au jour où ils bénéficient dans leur nouveau grade d'un traitement au moins égal au montant ainsi déterminé. Toutefois, le traitement ainsi maintenu ne peut excéder la limite du traitement indiciaire afférent au dernier échelon du premier grade du corps considéré.

Les fonctionnaires de catégorie C ou de même niveau venant d'un grade situé en échelle 6 (AJTP1 chez nous) sont classés en catégorie B conformément au tableau de correspondance ci-après (grille de classement à l'article 3 du Décret n°94-1016) :

SITUATION dans l'échelle 6 de la catégorie C	SITUATION DANS LE CORPS D'INTÉGRATION de catégorie B	
	Classe normale Échelons	Ancienneté conservée dans la limite de la durée d'échelon
Échelon spécial	12 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
5 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon : - à partir d'un an et huit mois - avant un an et huit mois	9 ^{ème} échelon 8 ^{ème} échelon	Sans ancienneté Ancienneté acquise majorée d'un an
3 ^{ème} échelon : - à partir de deux ans - avant deux ans	8 ^{ème} échelon 7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise au-delà de deux ans Ancienneté acquise plus un an
2 ^{ème} échelon : - à partir d'un an - avant un an	7 ^{ème} échelon 6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise au-delà d'un an Ancienneté acquise plus un an
1 ^{er} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

Le dossier individuel, Les recours administratifs

A) Le dossier individuel du fonctionnaire

Le dossier individuel du fonctionnaire doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne peut être fait état dans ce dossier, de même que dans tout document administratif, des opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. Aucune pièce ne peut être retirée du dossier sans qu'il y ait décision administrative.

Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel.

L'accès au dossier individuel

Toute personne a libre accès aux documents administratifs non nominatifs si elle en fait la demande. L'accès à des informations nominatives n'est autorisé qu'à l'administration et aux agents concernés. L'accès pour un agent à son dossier médical n'est possible que par l'intermédiaire d'un médecin qu'il aura lui-même désigné.

Les modalités d'accès aux informations administratives et donc au dossier individuel sont fixées par la loi n°78-753 du 17.07.78 et la circulaire FP 79-390 du 14.11.79.

Sur ce sujet et sur l'obligation de motivation des actes administratifs, voir la Fiche F11 du mémento.

B) Les recours contre une décision administrative

Ce type de recours ne concerne que les actes administratifs visant les personnels titulaires et les non titulaires qui bénéficient de contrats de droit public en référence au décret 86-83 (CDD recrutés depuis le 31 décembre 1983) ou qui sont régis par les décrets 59-1405 (ITA) et 80-31 (Chercheurs) – ceux qui ont refusé la titularisation ou qui n'ont pu être titularisés – ainsi que les chercheurs associés (également régis par le décret 80-31).

Outre toutes les formes d'actions syndicales indispensables il est possible, dans le même temps, de contester juridiquement une décision de l'administration si elle n'est pas conforme à la réglementation et/ou si elle constitue un abus de pouvoir.

1) Si la décision est prise par un texte de portée générale concernant tous les personnels par la voie d'un décret, d'une circulaire, d'une note de service :

Ce type de recours est le plus généralement déposé par un ou plusieurs syndicats, car il s'agit d'une procédure lourde, longue et souvent coûteuse. Le recours peut être déposé auprès d'un tribunal administratif ou du conseil d'État. Cependant une personne ou un groupe de personnes a aussi la possibilité de recourir.

2) Si la décision concerne individuellement un membre du personnel (mutation, licenciement, indemnité, congé, etc.) :

C'est l'intéressé qui peut recourir seul et non le syndicat. Mais il a intérêt, avant toute démarche, à prendre conseil auprès du syndicat qui l'informerait de l'opportunité d'un

recours et de ses modalités le cas échéant.

3) Les délais pour recourir :

Le délai pour engager un recours (hiérarchique ou juridique) contre une décision, est de deux mois à compter de la date de communication de la décision que l'on veut contester. Au-delà, la demande est systématiquement rejetée.

4) Il existe trois possibilités de recours :

- Le Recours hiérarchique, dit aussi faussement « recours gracieux » : il est adressé au niveau hiérarchique immédiatement supérieur à l'autorité qui a pris la décision.

Exemple : un Directeur d'unité refuse une autorisation d'absence pour suivre une formation, le recours gracieux est adressé au directeur général par voie hiérarchique (et par voie directe sous pli recommandé avec accusé de réception).

Si le recours est rejeté

L'intéressé dispose de deux mois après la date à laquelle il a reçu communication du refus pour recourir au Tribunal Administratif.

Si le recours reste sans réponse

Il est considéré comme rejeté implicitement au bout de quatre mois de silence après la date de son expédition : l'intéressé dispose alors encore de deux mois (après ces quatre mois) pour recourir auprès du Tribunal Administratif.

- Le recours – saisine de la CAP

La saisine de la CAP, pour les questions sur lesquelles elle est obligatoirement consultée (voir la fiche J5 du mémento), se fait par lettre de l'agent au président de la CAP.

La saisine de la CAP à la demande d'un agent sur les autres questions (voir la fiche J5), se fait par lettre adressée par la moitié au moins des élus titulaires de la CAP au président de celle-ci.

- Le recours auprès du Tribunal Administratif : Il ne nécessite pas obligatoirement d'avocat. Seul un timbre fiscal est demandé lors de son dépôt. La requête doit être adressée en trois exemplaires sous pli recommandé avec accusé de réception, ou déposé au greffe du Tribunal, en respectant impérativement les délais, au nom du Président du Tribunal Administratif dont dépend la commune de résidence administrative de l'intéressé(*). Il est indispensable de consulter le syndicat dans ce cas. Si le Tribunal Administratif confirme la décision attaquée, l'intéressé peut faire appel au Conseil de l'État. Dans ce dernier cas l'assistance d'un avocat auprès du Conseil d'État est obligatoire.

Voir à la fiche K23 du mémento, la liste des Tribunaux Administratifs.

* La résidence administrative est la commune d'affectation.

5) Comment rédiger un recours ?

Quelque soit le niveau de ce recours – recours hiérarchique, recours au tribunal administratif ou en conseil d'État – la forme du recours est la même, et doit comporter trois rubriques :

- **exposé des motifs** : le plus clair et circonstancié possible,
- **la discussion** : ce que vous en pensez, vos critiques,
- **la demande** : celle-ci devra être la plus précise possible, afin d'obliger l'administration ou la juridiction à répondre clairement à la demande. Notamment en chiffrant et en justifiant le préjudice financier ou autre.

N'oubliez pas de préciser en en-tête : votre nom et votre prénom, votre numéro d'agent, votre lieu d'affectation, votre adresse personnelle.

6) Le recours en référé

Il s'agit d'une demande de traitement du recours en urgence.

Il faut rédiger en supplément du recours lui-même un second document (recours en référé) qui outre les éléments déjà rappelé dans le recours lui-même, devra s'attacher à prouver la nécessité absolue du traitement en urgence.

Une première réponse du tribunal intervient (assez rapidement) sur la demande de référé. La réponse sur le fond du dossier intervient rapidement si le référé est accepté. Sinon cette réponse n'arrive que plus tard (parfois beaucoup plus tard : des réponses sont arrivées 4 ans après !).

Quand l'administration refuse d'appliquer un jugement : L'agent doit en informer le Président de la Commission suivant l'application des jugements du Tribunal Administratif, au Conseil d'État, 1, Place du Palais Royal, 75100 PARIS.

C) Recours devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Parmi les formations spéciales du Conseil Supérieurs figure la **Commission de recours** visée à l'article 14 du décret 82-450 du 28 mai 1982.

Celle-ci a compétence pour examiner, en qualité d'organisme supérieur de recours, les décisions rendues par les administrations de l'État en matière **disciplinaires ou de licenciement pour insuffisance professionnelle**.

La commission œuvre seulement en qualité d'organe de recours, et non en tant que juge du fond, attribution relevant des tribunaux administratifs.

1) La procédure

Après avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire, le fonctionnaire peut, s'il estime la sanction injuste ou excessive, porter le litige devant le tribunal administratif du lieu de son affectation, et ce dans le délai de 2 mois de la notification de la sanction. Cependant, s'il remplit les conditions de saisine, il peut également demander à ce que la Commission de Recours examine sa situation.

Le recours n'est possible que dans 2 cas :

- **lorsque qu'une sanction de révocation ou mise à la retraite d'office** est prononcée alors que le conseil de discipline **n'avait pas proposé** ces sanctions **ou** qu'elle n'avait obtenu qu'une **majorité inférieure aux**

2/3.

- **lorsque la sanction consiste en abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire pour une durée supérieure à 8 jours**, alors que le conseil de discipline avait proposé une **sanction moins sévère ou qu'aucune proposition n'avait obtenu de majorité**.

Le recours doit être effectué dans le **délaï d'un mois** qui suit la notification de la sanction. Il suspend le délai de recours devant la juridiction administrative, mais **ne suspend pas l'application de la sanction**. Dans ce cas le délai de recours devant le tribunal administratif part de la notification de l'avis de la commission ou de la décision du Ministre selon la suite donnée.

Le requérant est invité à présenter des **observations complémentaires**.

Il peut également demander l'audition de toute personne susceptible d'éclairer la commission (les frais de déplacement des témoins cités ne sont pas pris en charge par l'administration), et/ou une enquête.

Le dossier soumis à la commission de recours est **consultable**.

L'agent concerné sera, si le recours est dirigé contre une sanction disciplinaire, convoqué à la séance où il peut présenter des **observations orales, et se faire assister par défenseur**.

2) Les effets

La commission de recours émet, dans un délai de deux mois (mais le dépassement de celui-ci ne constitue pas une irrégularité de procédure.) **soit un avis** déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite au recours formulé, **soit une recommandation** tendant à lever ou à modifier la sanction.

La recommandation ne lie pas l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire.

Elle peut donc maintenir la sanction. Si elle suit la recommandation, la nouvelle décision se substitue rétroactivement à la sanction initiale sans que l'administration ait à respecter les formalités préalables à une sanction disciplinaire.

Commentaire : Cette commission constitue un vrai intérêt en matière de recours disciplinaire. A l'inverse de beaucoup d'autres commissions constituées paritairement le positionnement n'est pas figé, en ce sens que le vote ne se traduit pas en votes bloqués coté administration d'une part, coté parité syndicale d'autre part.

La commission est amenée à proposer aux administrations, dans de nombreux cas, de réduire voire d'annuler des sanctions prononcées.

A défaut d'avis décisionnel, la commission de recours

- *demande que les administrations se prononcent rapidement sur les suites qu'elles entendent donner aux recommandations.*
- *demande également qu'elles informent la commission de la suite qu'elles ont donnée à la recommandation.*
- *et dans le cas où l'administration ne suivrait pas la recommandation de la commission, que sa décision soit motivée.*

Tribune libre... Tribune de discussion...

La tribune libre engage seule la responsabilité de ses auteurs...

Réflexions sur la place des retraité(e)s dans le SNTRS

Constat :

Actuellement le SNTRS syndique 260 retraités répartis : 233 cotisants dont 73 à la section nationale. Cette situation n'est pas bonne.

D'un point de vue de l'exercice de la démocratie, les retraité(e)s doivent être rattaché(e)s à la section locale la plus proche de leur domicile pour pouvoir exprimer leur point de vue et participer aux débats et aux décisions de leur section comme tous les syndiqué(e)s.

Le retraité est un adhérent à part entière de la CGT.

Enfin presque !

Les actifs ne sont pas ou peu sensibles aux questions des retraités en général et aux retraités en particulier et cela se comprend.

En conséquence : les retraités ne viennent pas aux réunions de section. Exemple un seul retraité présent à l'assemblée générale de Grenoble polygone en janvier 2007. Les débats et les luttes journalières, défense de la recherche, des statuts... le concernent de très loin comme citoyen et même de plus en plus loin au fur et à mesure que le temps passe.

Sa retraite n'est plus indexée sur la carrière des actifs. Sa cotisation est minorée.

D'un point de vue organisationnel, ce n'est pas bon non

plus.

Une section nationale des retraité(e)s « égaré(e)s » qui n'ont géographiquement plus de lien avec leur ancienne section mais qui fait un travail très important du point de vue de la défense des retraités, de leur information.

Propositions pour rassembler démocratie et efficacité.

- Tous les retraité(e)s sont membres de la section nationale.
- Tous les retraité(e)s sont rattachés-es à une section locale qui a la responsabilité de les informer des actions qui les concernent (ex : 8 février)
- Les retraité(e)s cotisent pour moitié à la section nationale et pour moitié à la section locale de rattachement. (sur les 10%)
- Ils comptent pour un demi pour l'attribution des mandats locaux et pour la section nationale les adhérents comptent pour moitié pour l'attribution de délégués aux congrès et aux CSN.

Ils ont donc la double appartenance et ne sont pas surreprésentés dans le syndicat.

Voilà ce ne sont que des idées à mettre en débat et si elles sont retenues à faire vivre dans les statuts du syndicat.

Joël CHOISY, le 3 avril 2007.

Grève lundi de Pentecôte

A propos de l'appel à la grève contre la suppression du lundi de Pentecôte. Une lutte nécessaire mais un mode d'action inapproprié et inefficace au CNRS.

Faire grève est un mode d'action relativement coûteux pour le salarié. Personnellement je le fais volontiers quand le jeu vaut la chandelle et aussi quand je pense que d'autres le feront aussi.

J'ai fait comme tout le monde des journées de grèves qui n'ont pas atteint leur but, je ne le regrette pas.

Alors qu'est ce qui est différent avec le lundi de Pentecôte ?

Je partage tout à fait ce qui est dit dans la lettre au Ministre sur la question mais je ne ferais pas grève lundi. Je n'irais pas travailler non plus. Au pire je déposerai une journée de congé prélevée sur les 47 disponibles quand on fait un horaire de 38h30 par semaine.

Pour que la grève ait une petite chance de déboucher sur une victoire il faut qu'elle soit massive.

Compte tenu de la liberté donnée à presque tout le monde de continuer à ne pas travailler sans risque et sans coût important, compte tenu de la réalité ubuesque (jours férié pour les enfants mais pas pour les enseignants, possibilité d'étaler les 7 heures supplémentaires sur l'année comme à la SNCF par ex.), ceux qui feront grève seront invisibles collectivement et pénalisés individuellement puisqu'en plus ils perdront une journée de salaire.

Autour de moi, tous ceux qui veulent respecter la tradition du lundi férié et chômé prendront sur leurs jours de RTT

ou congés. C'est simple et sans histoire.

L'administration du CNRS enverra comme d'habitude à chaque directeur d'unité une demande de recensement des grévistes. Comme d'habitude certains directeurs répondront. Comme d'habitude le nombre de gréviste déclaré sera sans aucun lien avec le nombre d'absents et tellement faible que le Ministère de la Fonction Publique ne pourra pas le considérer comme une véritable contestation de cette mesure inique.

Il faut être un peu maso pour se déclarer gréviste sur ce sujet. Il y en a eu l'an dernier qui après avoir été amputés d'une journée de salaire ont juré qu'on ne les reprendrait plus (j'en connais)

Alors à quoi sert ce préavis de grève ?

A faire semblant de lutter ? A couvrir ceux qui ont déjà bouffés tous leurs congés annuels et RTT pour qu'ils fassent quand même leur grasse matinée lundi ?

Si on veut réellement lutter pour récupérer ce jour il faut trouver un mode d'action rassembleur, massif et non coûteux. Sinon ce n'est pas la peine de faire semblant.

Tout le monde espérait que cette idiotie allait être supprimée par un nouveau gouvernement, donc on ne s'est pas préparé. Manque de pot, il n'y a pas de nouveau gouvernement et l'idiotie va perdurer et probablement s'aggraver. On a un an devant nous pour trouver quelque chose, sinon contentons nous de protester par écrit. On aura l'air moins ridicules qu'en appelant à la grève.

Jocelyne LEGER