

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 : Daniel STEINMETZ  
– Imprimé par ELECTROGELOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité : mensuelle



## Temps forts des luttes : sauver les retraites et lutter contre la précarité

A peine un an après avoir sauvé les banques en y consacrant de chaque côté de l'Atlantique des sommes colossales (25 % du PIB, selon la Banque centrale européenne), voici que les Etats endettés sont attaqués par ces mêmes établissements financiers. En ce début d'année, les banques spéculent sur la dette des Etats et contraignent ceux-ci à imposer des plans de rigueur à leur population. En Grèce, mais aussi en Espagne, au Portugal et en France de nombreux salariés, retraités et chômeurs seront encore plus démunis et disposeront encore de moins de services publics.

Ainsi, aujourd'hui, jeudi 18 février, nous pouvons lire dans le journal La Tribune que : « la BNP, première banque française par la capitalisation boursière a annoncé avoir dégagé un résultat net de 5,83 milliards d'euros sur l'ensemble de l'année 2009, en hausse de 93% par rapport à l'année 2008. Ce résultat est légèrement supérieur aux attentes : en effet, les analystes tablaient sur un résultat annuel de 5,7 milliards d'euros. ».

Et hier nous pouvions lire dans les Echos : « A ceux qui auraient gardé des turbulences de l'an dernier un reste de suspicion quant à sa situation financière, AXA a fourni hier tous les gages de solidité possible. Le message est simple : le bilan ne porte plus les traces de la débâcle financière, et tous les indicateurs de solidité financière ont renoué avec leurs niveaux d'avant crise. Les capitaux propres du groupe, qui avaient chuté de 18 % entre 2007 et 2008, ont rebondi de

24 % l'an dernier pour s'établir à 46,2 milliards d'euros à fin 2009, un niveau légèrement supérieur à celui de 2007.

La crise de la dette ne fait que commencer. Des signes inquiétants pour un avenir proche se font jour. Pour la première fois depuis des

décennies, nous apprenons que la Chine cesse de prêter aux USA. Depuis juin dernier, les chinois n'achètent plus de bons du trésor américain et commencent discrètement à les mettre en vente. Ils ont ainsi cédé 45 milliards de dollars en bons du trésor US en quelques mois. Une goutte d'eau par rapport aux plus de 10 000 milliard de dollars de la dette publique américaine, mais une goutte d'eau inquiétante.

Si l'endettement des Etats et des particuliers a explosé à ce point dans les 20 dernières années, c'est d'abord parce que des sommes colossales sont passées pendant cette période de la poche des sala-

riés à celle des actionnaires et que la course au moins disant fiscal est devenue la règle d'or des Etats. Nous ne sommes pas plus pauvres que dans les années 1980, contrairement à ce que l'on veut nous faire croire, mais plus démunis face à l'appétit des requins du capitalisme. Et si nous sommes démunis, c'est suite aux choix politiques qu'ont imposé les dirigeants ultra libéraux ou sociaux libéraux de nos pays, embrayant tous le pas à Reagan et Thatcher.

En France, les attaques contre les plus démunis s'accroissent. Rappelons simplement que le gouvernement a décidé d'augmenter pour 2010 les impôts des veuves et des veufs, en supprimant la demi-part



supplémentairement de leur déclaration d'impôt. Cette demi-part ne sera accordée qu'à ceux qui pourront apporter la preuve d'avoir élevé seuls leurs enfants lorsqu'ils étaient mineurs. Les 3,2 millions de veuves et de veuves qui vont perdre cette demi-part vont apprécier d'être la niche fiscale qu'il fallait supprimer en priorité pour ceux qui ont promulgué un bouclier fiscal qui a permis de restituer 600 millions d'euros en 2009 aux 19 000 français les plus fortunés.

La rigueur ne sera pas sans conséquence sur l'emploi public. Pour le prochain budget triennal 2011-2013, Bercy prévoit une deuxième vague de RGPP. Les axes sont déjà fixés. Bercy veut restructurer les fonctions-support de l'État (informatique, logistique, formation et concours) et rationaliser la gestion des organismes parapublics comme le CNRS ou Météo-France, notamment en n'y remplaçant qu'un départ sur deux. Pour arrêter le gouvernement dans sa volonté de la casse du service public, il faut défendre nos organismes et organiser la lutte pour l'emploi. La campagne intersyndicale contre la précarité dans les laboratoires et les universités doit s'amplifier. L'enquête sur la précarité, présentée le 8 février dernier, devant la presse

à l'auditorium du CNRS doit être le point de départ de nombreuses réunions et initiatives. Le prochain BRS sera consacré prioritairement à cette lutte qui doit devenir l'une de nos priorités.

La deuxième priorité de ce printemps sera sans conteste la bataille des retraites. Il s'agit de faire connaître largement les analyses et propositions de la CGT. Ne nous laissons pas emberlificoter par les contre vérités de Mme Parisot qui affirme sans rougir que l'espérance de vie atteindra bientôt les 100 ans, ne nous laissons pas abuser par le gouvernement qui affirme que la solution se trouve dans la fin de la retraite à 60 ans. Ce BRS contient un premier dossier sur la retraite, nous continuerons l'information par la suite. Mais dès à présent, dans l'objectif de réussir la journée de mobilisation du 23 mars, nous vous invitons à consulter et à faire connaître le site web de la CGT consacré au dossier des retraites.

Daniel Steinmetz  
Secrétaire Général du SNTRS-CGT'

## Enquête précarité : Succès de l'initiative du 8 février

Plus de 220 personnes sont venues à l'auditorium du CNRS écouter le compte rendu de l'enquête précarité



Le rapport final, un diaporama et la déclaration finale sont accessibles sur le site <http://www.precarite-esr.org/>.  
Le prochain BRS fera un compte rendu de l'initiative.

# Propositions de la CGT pour la reconquête de l'industrie

200 000 emplois industriels ont été supprimés en un an. Des sommes gigantesques qui sont toujours versées aux actionnaires. Des entreprises qui bénéficient toujours des aides de l'Etat et qui délocalisent. Trop c'est trop. Il faut reconquérir l'industrie et développer les emplois industriels de qualité.

La Cgt porte depuis longtemps l'exigence d'une véritable politique industrielle, dans un contexte où l'industrie et l'emploi sont menacés gravement par les choix stratégiques et politiques du gouvernement et du patronat, il est plus que jamais urgent d'agir pour que soient prises les décisions visant à pérenniser le potentiel industriel actuel et l'emploi.

Les fortes mobilisations des salariés dans les entreprises, les bassins d'emplois, les territoires et la manifestation nationale du 22 octobre qui a rassemblé plus de 30 000 manifestants, ont contraint le gouvernement à organiser les états généraux de l'industrie.

Sans illusion, la Cgt et ses organisations ont participé aux états généraux de l'industrie, au niveau national et régional, pour porter les exigences des salariés.

Si la participation aux différents groupes de travail des états généraux a permis de faire connaître la voix des travailleurs, le patronat et les représentants de la puissance publique ont tout fait pour orienter le débat dans l'intérêt des détenteurs de capitaux et des financiers.

Le patronat a profité de ces états généraux pour demander encore plus d'aide de l'Etat et des collectivités territoriales, encore plus de flexibilité pour les salariés, encore plus de rentabilité pour les actionnaires.

La reconquête de l'industrie ne peut pas se faire sur la base des logiques de rentabilité et des visions à court terme qui ont abouti à la crise économique et sociale dont les dégâts sont énormes pour les travailleurs, pour l'avenir de notre industrie et l'avenir de notre pays.

## Cinq priorités pour la reconquête industrielle

La reconquête industrielle nécessite une mobilisation large des salariés et des moyens suffisants pour établir une véritable politique industrielle. Elle doit s'appuyer sur une réelle revalorisation du travail et des qualifications. Elle doit aussi intégrer la dimension territoriale et européenne.

### 1 – Il faut développer les emplois et les qualifications

Les stratégies patronales de délocalisation et de recentrage sur le cœur de métier menacent l'industrie et l'emploi industriel.

D'autre part, les départs à la retraite constituent un vrai choc. Il faut un « contre-choc formation emploi » dans l'industrie pour compenser les départs de main-d'œuvre.

Dans la seule Région parisienne, 220 000 départs à la retraite sont prévisibles d'ici sept ans sur un total de 500 000 emplois dans l'industrie manufacturière (automobile, aéronautique, chimie...). Cela se double d'un manque de qualifications reconnues.

Il faut mettre sur pied un plan concerté de promotion et de développement des capacités humaines dans l'industrie et les services aux en-

treprises.

*La Cgt propose de mettre en oeuvre prioritairement la « Sécurité sociale professionnelle » dans l'industrie.*

### 2 – Il faut accroître l'effort de recherche et d'innovation

La France est en retard de la Recherche et Développement. Elle y consacre 2,12 % de son produit intérieur brut (PIB), contre 2,43 % en Allemagne. L'écart est encore plus grand avec les pays nordiques (Suède, Finlande) et le Japon.

Cet écart vient d'abord de l'insuffisance de recherche en entreprise.

*La politique industrielle doit être une politique territorialisée.*

*La Cgt propose de réduire le nombre de « pôles de compétitivité » et les transformer en véritables « pôles de développement » en y impliquant les banques, la Caisse des Dépôts, les fonds de formation et les comités d'entreprise.*

*La Cgt propose de créer des « Fonds régionaux pour l'emploi » afin de dégager au plus près du terrain les financements indispensables au lancement d'activités innovantes.*

### 3 – Il faut développer une politique cohérente de l'énergie

L'envolée des prix de l'énergie en 2008 a renchéri le coût de production du secteur industriel, ce qui le déstabilise.

Il faut que l'industrie profite d'un avantage compétitif de la France en matière de production électrique.

*La Cgt propose de créer un pôle public énergétique, « France-énergie », chargé de mettre en oeuvre un plan énergétique qui profite à l'industrie.*

### 4 – Il faut assurer le financement des entreprises industrielles

La crise financière a amplifié le problème de financement des entreprises industrielles, surtout des PME.

Les marchés financiers ont montré leurs limites et les dangers qu'ils portent.

Les entreprises ont privilégié les actionnaires. En vingt-cinq ans, la part des dividendes versés aux actionnaires dans la valeur ajoutée des sociétés a été multipliée par cinq, passant de 5 % en 1980 à 24 % aujourd'hui.

*La Cgt propose une réforme de l'impôt sur les sociétés qui deviendrait progressif en fonction du taux de rentabilité affiché par les sociétés.*

*La CGT s'oppose à la suppression de la taxe professionnelle. Elle propose de transformer cette taxe en un impôt pour l'emploi et le développement solidaire des territoires.*

Mais ni la fiscalité personnelle des entrepreneurs, ni la fiscalité des entreprises ne peuvent être retenues comme des facteurs explicatifs des problèmes de financement des entreprises industrielles

La question principale se situe plutôt du côté du financement. Celles-ci souffrent d'abord de l'accès aux crédits bancaires. Avec la crise financière, l'accès à ces crédits est plus difficile et les crédits deviennent plus chers.

L'argent public utilisé pour sauver le système financier de la crise ne doit pas être capté par les actionnaires, mais servir à relancer une politique plus efficace du crédit.

*La Cgt propose que les projets de développement industriel bénéficient des taux d'intérêt avantageux.*

*La Cgt propose de créer un pôle financier public à partir des institutions où l'Etat a une capacité d'intervention :* la Banque de France, la Caisse des dépôts et consignation, la Banque postale, le Crédit foncier, Dexia, Oséo, etc, de même que le Fonds stratégique d'investissement, la Société des participations de l'État, la Société de financement de l'économie française.

*La CGT propose la création d'un Livret d'épargne « Industrie et Emploi »* intégrant l'actuel « Livret du développement durable » (ex Codevi) et le Livret d'épargne populaire, qui assurerait un placement garanti et un usage au service du développement industriel.

## 5 – Il faut articuler modernisation de l'industrie et démocratie sociale et territoriale

Les États sont sollicités pour sauver le système financier. C'est une logique de socialisation des pertes alors que les bénéficiaires restent privés.

Les vingt plus grosses entreprises industrielles affichent 55 milliards d'euros de bénéfices net, soit une augmentation de 20 % au moment où la plupart d'entre elles réclament des aides et bloquent les salaires.

Ces sommes, publiques et privées, doivent être recyclées vers des usages plus efficaces : recherche, formation, équipements collectifs...

*La Cgt propose la mise en place d'un ministère de l'Industrie de plein exercice* pour donner une visibilité institutionnelle à la stratégie des pouvoirs publics.

*La Cgt propose de créer un lieu de débat et de concertation pour élaborer une politique économique cohérente de l'Union.*

Le développement des technologies exige que ceux qui les conçoivent, que ceux qui les mettent en oeuvre, soient étroitement associés aux évolutions, aux processus de modernisation et aux choix stratégiques.

*La Cgt revendique de nouveaux lieux d'intervention des salariés, à l'échelle de filières industrielles et de bassins d'emploi pour une anticipation des évolutions technologiques et des besoins, la mise en place de comités interentreprises à ces niveaux et le moyen d'une visibilité commune entre donneurs d'ordres et sous-traitants.*

*La CGT exige le droit pour le Comité d'Entreprise de demander la suspension des licenciements, le temps d'examiner toutes les solutions alternatives.*

*La Cgt revendique la présence de représentants de salariés dans les conseils d'Administration disposant d'une légitimité démocratique et de véritables prérogatives.*

## Sommaire du BRS N° 443

### Edito

Temps forts des luttes : sauver les retraites et lutter contre la précarité 1 — 2

Enquête précarité : succès de l'initiative du 8 février 2

Propositions de la CGT pour la reconquête de l'industrie 3 — 4

### Situation dans les EPST

Fusion entre INRETS et LCPC 5

L'hygiène, la sécurité, la santé au travail au CNRS 6 — 7

Les salariés doivent reprendre la parole 6 — 7

### Dossier retraite

Avis de tempête sur les retraites 8 — 10

A propos du rapport au Parlement 2010 sur les pensions des fonctionnaires 11

RAFP ou rapt sur nos retraites 11

Retraite par capitalisation : danger de spoliation des retraites 12

### Tribune libre

Libre propos à propos des SHS 13

La grenouille et le bœuf ou cachez cette mort que je ne saurais voir 14

Cotisations SNTRS-CGT mensuelles des fonctionnaires—Année 2010 16 — 17

# Situation dans les EPST

## *Fusion entre INRETS (Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité) et LCPC (Laboratoire Central des Ponts et Chaussées)*

Les cabinets des ministres de la recherche et du MEEDEEM ont convenu de la fusion des deux EPST sous double tutelle MEEDEEM et recherche.

Ils vont nommer un « préfigurateur de la fusion » .

L'échéance possible : le 1<sup>er</sup> Janvier 2011.

Le contexte : Cette fusion est de longue date inscrite dans la « Réforme de l'Etat ». Si les deux organismes ont des conseils d'administration et conseils scientifiques distincts, depuis plusieurs années, les deux organismes ont le même président de CA et le même président de CS.

### 1. Rappel sur la délocalisation de la direction générale de l'INRETS à Bron

A l'initiative du Ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat (J-P. Delevoye en 2004), des Ministres de l'équipement et des transports Gilles de Robien (jusqu'en 2005), puis Dominique Perben (de 2005 à 2007), la direction générale et les services communs de l'INRETS (une cinquantaine de personnes) situés à Arcueil en banlieue parisienne Sud, a été délocalisée – la destination de Lyon-Bron a été imposée par D. Perben, qui par ailleurs a été candidat (malheureux) à la mairie de Lyon en Mars 2008.

Les représentants du personnel au conseil d'administration avaient protesté contre cette décision, en notant d'ailleurs qu'elle était incompatible avec le rapprochement prévu avec le LCPC.

La délocalisation à Bron a été effective en Septembre 2008. Les coûts (humains et financiers) sont considérables. La plupart des agents concernés d' Arcueil ont quitté l'INRETS, cela a été à la fois une perte pour l'organisme et pour les personnels concernés (départs en retraite alors qu'ils auraient préféré continuer, mise au placard préjudiciable pour eux mais aussi pour la société,...),

Le site d'Arcueil a été fermé, les chercheurs et ITA ont été dispatchés entre Satory près de Versailles et Noisy le Grand. Là aussi le coût financier est élevé (déménagement, location, alors que le site d'Arcueil était propriété de l'Etat), ainsi que le coût humain (allongement du temps de trajet préjudiciable à la santé).

Comme seulement 9 agents d'Arcueil sont effectivement partis à Bron, il y eut de nombreuses embauches sur Lyon-Bron. Va-t-on demander à toutes ces personnes de revenir sur Paris (connaissant les problèmes d'emploi dans la région lyonnaise et

les coûts de l'immobilier en Île de France) ?

### 2. Que craignent les personnels ?

Des suppressions de postes, (économies d'échelle), une désorganisation, des mises au placard, etc.

Des délocalisations dans l'autre sens (si la Direction Générale du nouvel organisme est fixée à Paris)

Un management par le haut : le ou la nouvelle DG décide et impose une organisation, sans partir des compétences des agents. Un management à coup de primes, qui se révèle inefficace dans le secteur privé et qui est désastreux dans le secteur public – la prime n'est jamais suffisante-.

Une perte de sens : A quoi cela sert d'avoir travaillé et de continuer à travailler sur des tâches d'intérêt général (le site Web, les procédures de gestion du personnel, les procédures comptable) lorsque l'on sait qu ce travail sera caduc au moment de la fusion ? Ceci est aussi préjudiciable à la santé du personnel

La création de déséquilibres entre les disciplines, les unités de recherche : la fusion se traduira aussi par une réorganisation des unités de recherche, aussi chaque chef local aura un réflexe de peur et voudra imposer sa thématique, au détriment d'autres qui seront donc abandonnées non tant sur critère scientifique que tactique.

### 3. La question du statut des personnels

Les chercheurs INRETS et LCPC ont déjà tous deux des statuts calqués sur ceux du CNRS, donc pas de problème a priori

Pour les ITA, si ceux de l'INRETS ont aussi un statut style CNRS, ce n'est pas le cas au LCPC, les administratifs par exemple sont gérés directement par le ministère, et non par l'établissement, et en particulier, il n'y a pas d'assistant ingénieur au LCPC. Selon le choix du futur statut, et selon les modalités transitoires, il y aura des perdants ou des gagnants

### 4. L'activité syndicale

Une première réunion a eu lieu au siège de la CGT, à Montreuil entre la CGT de l'INRETS et celle du LCPC (affiliée à la fédération de l'Equipement et non au SNTRS). D'autre part le personnel s'est réuni en AG à Bron. Au niveau de l'INRETS, des contacts intersyndicaux montrent une convergence sur la défense du personnel et sur la défense de nos missions de recherche au service de l'ensemble de la société.



# *L'hygiène, la sécurité, la santé au travail au CNRS*

## *Les salariés doivent reprendre la parole*

Le CNRS est régi en matière d'hygiène et de sécurité par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et la circulaire d'application FP/4 n°1871 du 24 janvier 1996.

Le décret N°82-453 modifié présente deux grandes caractéristiques :

- D'une part, il définit des règles générales et laisse à chaque département ministériel, à chaque établissement public, le soin de déterminer les modalités d'application de ces règles générales les mieux adaptées à la spécificité du département ou de l'établissement.
- D'autre part, il transpose aux administrations et établissements soumis, tout en les adaptant le cas échéant, la quatrième partie du nouveau code du travail relatif à la santé et sécurité au travail (livres I à IV). Des dispositions du code du travail ne sont pas applicables au CNRS : inspection du travail, CHSCT, services de santé au travail..

Compte tenu de la forte imbrication entre le CNRS et les établissements publics d'enseignement supérieur, il convient de citer également le décret n°95-482 du 24 avril, relatif aux comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

D'autres textes réglementaires sont applicables au CNRS, notamment :

- le code de la construction et de l'habitation (sécurité du public),
- le code de l'environnement,
- le code de la santé publique.

En 2003 le CNRS s'est doté d'une instruction générale relative à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la santé au travail. Cette nouvelle instruction a pris en compte les changements réglementaires : évaluation a priori des risques et programmation des actions de prévention dans les unités de travail ; mise en place d'une fonction de contrôle indépendante et mutualisée. Le dispositif réglementaire a été renforcé par le décret du 5 novembre 2001 portant sur la création d'un document unique qui formalise les résultats de l'évaluation des risques dans chaque laboratoire et service.

Pour respecter la réglementation, le CNRS a mis en place

une organisation qui se décline à l'échelon national, régional et local (chapitre 3 de l'instruction générale). Un CCHS national, des CSHS régionaux, ainsi que des CHS d'unités ont été créés. Le CCHS national est chargé d'assister le CTP. Dans ce CCHS siègent de droit 7 représentants titulaires du personnel et 5 représentants de l'administration et autant de suppléants. La présidence est assurée par le Secrétaire général et le secrétariat par la directrice des ressources humaines. La répartition des sièges des représentants du personnel est déterminée par le résultat aux élections CAP. Actuellement, le SNTRS a deux représentants titulaires. La composition des CSHS régionaux est identique.

Les CHS examinent les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité qui concerne le CNRS.

Les CHS ne sont pas compétents pour ce qui concerne les conditions de travail.

Il incombe au directeur du CNRS de veiller à la sécurité des agents placés sous son autorité et de protéger leur santé. Cette obligation passe nécessairement par l'évaluation « a priori » des risques professionnels. Cette évaluation passe par un inventaire exhaustif des risques subis au niveau du poste de travail. Cet inventaire est inscrit dans un document unique qui est mis à jour annuellement et à chaque fois qu'il y a des modifications des conditions de travail. On entend par risques professionnels, les risques liés à l'accomplissement du métier (risque biologique, chimique...) et les risques liés à l'organisation du travail (risques psychosociaux). Les risques émergents doivent être pris en compte (ex les nanotechnologies). En terme de prévention, c'est le travail qui doit être adapté à l'homme et non l'inverse.

En matière de prévention, la fonction publique de l'Etat accuse un retard abyssal sur les salariés du privé. Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) n'ont aucune compétence sur les conditions de travail, contrairement aux CHSCT. Aucun corps d'inspection ne dispose des prérogatives que possèdent les inspecteurs du travail vis-à-vis des employeurs du privé. La « médecine de prévention » dans la fonction publique est loin de pouvoir jouer le rôle d'une médecine du travail. Très peu de données, d'études ou d'expertises sont disponibles pour mesurer l'étendue des troubles musculo-squelettiques (TMS) ou des risques psychosociaux. Au plan législatif il y a eu très peu d'avan-

cées depuis le décret de 1982. Seule la fonction publique hospitalière s'est rapprochée en 1986 des dispositions du Code du travail.

Au CNRS, la situation de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail se dégrade. Le nombre de réunions des CHS est insuffisant, certains CSHS régionaux ne se réunissent qu'une fois dans l'année. Les relations avec les universités sont problématiques, 90 % des unités CNRS sont hébergées dans des locaux universitaires. Depuis plus d'un an, le CNRS n'a plus de médecin coordinateur. La coordination nationale de prévention et de sécurité est sinistrée. La question de la souffrance au travail n'est pas prise en compte. L'instruction en matière d'hygiène et de sécurité date de 2003. Un certain nombre de médecins de prévention du CNRS vont partir à la retraite d'ici cinq ans, en ce qui concerne les infirmières la situation n'est pas meilleure. On ne sait pas comment sera pris en compte l'hygiène et la sécurité dans le contrat de gestion unique des unités mixtes de recherche. La charge de travail des ACO se complexifie et n'est pas reconnue à sa juste valeur dans le déroulement de carrière des agents.

C'est la responsabilité des représentants du personnel en CHS et plus particulièrement ceux du SNTRS, première organisation syndicale du CNRS, d'agir pour conquérir de nouveaux droits en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail. L'accord sur la santé et sécurité au travail dans la fonction publique, signé par la CGT, qui prévoit la création de comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail nous encourage à agir.

Dans ce nouveau contexte réglementaire qui sera mis en application au CNRS, les représentants au CCHS propose, avec l'accord du bureau national, de mettre en place un groupe de travail pour discuter des questions d'hygiène et de sécurité et de santé au travail. Le syndicat dispose également du vivier de ses représentants dans les CSHS régionaux et des ACO syndiqués. Nous avons recueilli tous les noms des camarades qui siègent dans les CSHS. Pour commencer, nous proposons tout d'abord de faire circuler les informations, notamment les comptes-rendus des CHS. Ensuite nous devrions pouvoir organiser des réunions pour débattre dans le syndicat des questions de sécurité, de santé au travail et des conditions de travail.

#### Les représentants du SNTRS au CCHS du CNRS

Alain Bouyssi/Orsay  
Catherine Jouitteau/Nantes  
Christine Lucas/Lyon  
Michel Lion/Caen

#### Sources :

BO du CNRS N° spécial/Septembre 2003 « Hygiène, sécurité, santé au travail au CNRS »  
Mémento du SNTRS-CGT, Partie I, Fiches I1 à I8  
Santé & Travail, <http://www.sante-et-travail.fr/>  
Code du travail, Quatrième partie « Santé et sécurité au travail ».

ACO : Agent Chargé de la Mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

## Avis de tempête sur les retraites

Avec deux ans d'avance sur le programme le débat sur les retraites est ouvert. Les grandes manœuvres ont commencé dès ce début d'année. Il n'est pas un jour sans entendre un politique de droite et malheureusement aussi de gauche, pire encore le traître syndicaliste de 2003, l'incontournable expert, l'économiste de service, vous rabâchez le dogme suivant : l'espérance de vie augmente donc l'espérance de travailler plus longtemps doit augmenter.

Le matraquage médiatique, bien rodé en 2003, reprend du service. L'échéance électorale des régionales n'est plus un frein car la droite est certaine d'être battue et d'ici 2012, l'eau aura coulé sous les ponts remplis de SDF.

Nicolas Sarkozy a affirmé lors de ses vœux télévisés du 31 décembre 2009: « En 2010, il va nous falloir consolider notre système de retraites dont j'ai le devoir d'assurer la pérennité financière ».

Pour Sarkozy, assurer la pérennité financière du système de retraite, c'est ajuster les dépenses aux recettes, c'est réduire les retraites des salariés et allonger le nombre d'années travaillées.

### 2010: DEFENDRE ET CONSOLIDER LE SYSTEME DE RETRAITE

Là aussi, la recette Sarkozy c'est travailler plus pour gagner moins !

Nouveau matraquage sur « le coût des retraites » :

Le gouvernement a choisi d'aborder une nouvelle réforme des retraites en 2010 pour profiter de la crise et dramatiser les enjeux.

Le ministre du Budget, Eric Woerth, a clairement indiqué, le 1er octobre: « Pour redresser les comptes de la Sécurité sociale, nous devons aborder la question des retraites grâce au rendez-vous de 2010. ».

Dans ce domaine comme dans tous les autres, le déficit public sera effectivement très important en cette année de crise du système économique. La loi de financement de la Sécurité Sociale prévoit pour 2010 un déficit de 30,5 milliards d'euros, dont 12,6 milliards pour les régimes de base obligatoires de la sécurité sociale.

La CGT a toujours insisté sur les besoins réels de financement du système de retraite, dûs à l'allongement de l'espérance de vie et à l'augmentation du nombre de retraités. Mais, l'aggravation par la crise économique et l'envolée du chômage de ces

besoins est l'occasion pour le pouvoir de décréter l'état de catastrophe nationale afin de justifier la prise de décisions rejetées par la population.

Le pouvoir va chercher à intimider les salariés et les fonctionnaires et à leur faire croire que le niveau des dépenses de retraites est aujourd'hui trop élevé. Concernant l'Etat le pouvoir va certainement comparer le montant équivalent du déficit du Budget général et des dépenses de personnels: 117 milliards d'euros. Les pensions civiles et militaires représentent 40 % des dépenses de personnels: 47 milliards. Rappelons que les exonérations de charges patronales quasiment sans contrôle ni contrepartie sont d'une quarantaine de milliards, la loi TEPA de 2007 (bouclier fiscal,...) de 15 milliards, la baisse de la TVA dans la restauration de 3 milliards.

Ce dont souffre le pays c'est d'un déficit de croissance et d'emploi, et non d'un excès de retraités et de fonctionnaires.

### Consolider la retraite par répartition avec un taux de remplacement à 75 % :

Le gouvernement a décidé que quelque soit le nombre de retraités les dépenses de retraite resteront au niveau actuel: 13 % du PIB. Alors que le Conseil d'orientation des retraites évalue le besoin de financement supplémentaire pour l'ensemble des régimes français à 1 % en 2020 et 1,8 % du PIB en 2040.

Le gouvernement a deux fers au feu pour atteindre son objectif.

#### 1- Faire disparaître l'ensemble des régimes actuels de retraite :

Du privé et de la fonction publique et les unifier tous en un régime unique par points. On passerait ainsi d'une retraite à prestations définies et à cotisations évolutives à un régime à cotisations définies mais à prestations indéfinies. En clair, pour atteindre l'équilibre financier de ce régime unique de retraite, le montant des retraites pourra baisser, comme dans le système suédois.

La CGT est totalement opposée à la disparition des régimes de retraite existants et à la mise en place d'un régime unique par points.

Ce projet a pour objectif d'évacuer du débat public la question du financement du système de retraite.

#### 2- Le gouvernement peut aussi en conservant la diversité des régimes:

- choisir de continuer à augmenter la durée travaillée pour bénéficier du taux plein de retraite (41 ans en 2012 dans les règles actuelles)



- remettre en cause l'âge légal de départ en retraite à 60 ans. Avec, par exemple, un départ possible de 62 ans à 67 ans au lieu de 60 à 65 ans aujourd'hui
- continuer à dégrader les paramètres de calcul du montant d'une pension à taux plein.

Comme l'allongement de la durée d'assurance, un passage à 62 ans de l'âge légal de départ revient aussi à baisser le niveau des pensions. En effet, d'une part, il changerait le calcul de la décote appliquée si on n'a pas le nombre de trimestres exigé pour le taux plein. Il n'y a plus de décote à 65 ans aujourd'hui, ce serait 67 demain. 16% des agents de l'Etat ont subi une décote en 2008 pour -34 euros mensuels en moyenne. Le gouvernement trouve sans doute ce nombre et ce montant insuffisants. D'autre part, il changerait le calcul de la surcote pour les trimestres au-delà de la durée d'assurance exigée pour le taux

plein. Elle ne prendrait effet qu'à partir de 62 ans au lieu de 60 ans. Il faudrait travailler jusqu'à 67 ans pour bénéficier des mêmes montants. La surcote concerne en 2008 35 % des fonctionnaires d'état pour 103 euros mensuels en moyenne. Le gouvernement trouve sans doute ce nombre et ce montant excessifs. Sans compter que la modification de l'âge légal de départ devrait logiquement avoir des conséquences pour la prise en compte de la pénibilité, le service actif permettant aujourd'hui un départ dès 55 ans, voire 50 ans.

Toujours travailler plus pour gagner moins

**Pour la CGT, il est possible de financer la consolidation et l'amélioration du système de retraite par répartition.**

Le sous-emploi représente la moitié des besoins de financement des retraites. Une politique mettant l'emploi au premier rang des priorités et favorisant le plein emploi est nécessaire. Au service de cette politique la CGT propose un pôle public de financement.

Pour le reste des besoins, la CGT propose:

- une réforme de la cotisation employeur tenant compte de la masse salariale et de son évolution dans l'entreprise.
- de soumettre à cotisations l'ensemble des éléments de rémunérations
- d'instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises

Pour l'Etat, ce sont les politiques de diminution des impôts des entreprises et des catégories les plus aisées qui contribuent à creuser le déficit. Les déficits sont aussi nécessaires au pouvoir pour justifier abandons de missions et réduction du nombre de fonctionnaires. C'est pourquoi il refuse « d'augmenter les impôts » même dans la situation actuelle de crise. Il faut rompre avec cette politique et réformer la fiscalité pour qu'elle soit plus juste.

**Nos revendications :**

Pour la première fois depuis 1993 une réforme du système de retraite concernera la totalité des salariés du privé, des fonctionnaires et des bénéficiaires des régimes spéciaux.

Une mobilisation d'ensemble pour les retraites et pour faire reculer le gouvernement est nécessaire.

La CGT posera en préalable à toute discussion la question de la pénibilité.

Pour tous les salariés, la CGT revendique :

- le droit à la retraite à 60 ans
- un taux de remplacement de 75 % pour une carrière complète
- la prise en compte de la formation, du chômage et de la recherche d'un premier emploi
- la prise en compte de la pénibilité
- la prise en compte de l'ensemble des rémunérations dans l'assiette des cotisations

Pour les fonctionnaires, le SNTRS-CGT revendique :

- le maintien et l'amélioration du Code des Pensions
- une carrière complète équivalente à 37,5 années de cotisations
- l'intégration dans le traitement des primes ayant un caractère de complément salarial
- la mise en extinction du régime additionnel.

Le sous-emploi représente la moitié des besoins de financement des retraites. Une politique mettant l'emploi au premier rang des priorités et favorisant le plein emploi est nécessaire. Au service de cette politique la CGT propose un pôle public de financement.

Pour le reste des besoins, la CGT propose:

- une réforme de la cotisation employeur tenant compte de la masse salariale et de son évolution dans l'entreprise.
- de soumettre à cotisations l'ensemble des éléments de rémunérations
- d'instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises

Pour l'Etat, ce sont les politiques de diminution des impôts des entreprises et des catégories les plus aisées qui contribuent à creuser le déficit. Les déficits sont aussi nécessaires au pouvoir pour justifier abandons de missions et réduction du nombre de fonctionnaires. C'est pourquoi il refuse « d'augmenter les impôts » même dans la situation actuelle de crise. Il faut rompre avec cette politique et réformer la fiscalité pour qu'elle soit plus juste.

## REFORME DES RETRAITES :

Ça part extrêmement mal

### Manifestation le 23 mars 2010

Le Premier ministre et le ministre du Travail ont donné en ce début de février quelques indications sur les mesures qu'ils comptent mettre sur la table en matière de retraite au cours du « rendez-vous » 2010.

On est à peine surpris de constater que ce sont de nouvelles régressions qui sont à l'ordre du jour.

Pour tout le monde, il en est ainsi du recul de l'âge légal pour faire valoir ses droits. Pour la CGT, rappelons qu'il ne saurait être question de remettre en cause les 60 ans.

Mais, dans les dispositions évoquées, voici également que resurgit le serpent de mer du calcul de la retraite sur les 6 derniers mois de traitement pour les fonctionnaires.

Autrement dit, sous prétexte d'équité avec les salariés du régime général, on pourrait rallonger la période de référence à 3 ans, voire peut-être davantage.

Faut-il rappeler encore un fois, comme le fait d'ailleurs le Conseil d'Orientation des Retraites, que si le ratio actuel des retraites moyennes nettes sur le revenu d'activité moyen net des fonctionnaires est légèrement supérieur aux cadres du privé, il est nettement inférieur aux non cadres ?

En réalité, rompre avec le principe des 6 derniers mois de traitement, c'est programmer une baisse vertigineuse des pensions des fonctionnaires et c'est mettre à mal le principe même d'une Fonction publique de carrière.

Pour la CGT, c'est clair : ce n'est pas négociable.

Plus que jamais, l'heure est donc à de nouvelles mobilisations, unitaires, solidaires et puissantes, pour revenir sur les nombreux reculs imposés ces dernières années et obtenir une véritable réforme de progrès.

Suite au sommet de l'Élysée du lundi 15 février, cinq organisations syndicales dont la CGT appellent à une manifestation nationale le jeudi 23 mars 2010.

---

### RAFP et CET

Nous avons rappelé, dans nos messages électroniques destinés à vous alerter sur les dates limites pour formuler vos choix concernant le CET (chaque année le 31/01 de l'année suivante - sauf pour 2008, c'était dans ce cas le 31/12/2009), que la transformation des jours de CET en points RAFP n'était pas intéressante car le prix d'achat de ces points était élevé par rapport à la valeur versée lors de la retraite. Je crois que ce point mérite une information complémentaire pour que chacun comprenne l'escroquerie.

Le régime additionnel de la Fonction Publique (RAFP) a été introduit par la loi Fillon sur les retraites. Une partie des primes de recherche donne lieu à l'achat de points pour ce régime complémentaire. L'agent verse une somme et l'employeur la même somme. Le nombre de points acquis est déterminé par cette par rapport à la valeur d'achat du point.

Dans le cas du CET, la somme est payée seulement par l'agent (part salarié + part employeur). De plus, comme la valeur des jours CET est plus faible que la valeur des jours travaillés, on devine que le nombre de points acquis n'est pas tellement intéressant.

Michel PIERRE

---

### Retraite complémentaire ARGIC & ARRCO

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les fonctionnaires qui ont travaillé dans le secteur privé peuvent prétendre à obtenir la liquidation de leur droit dans les régimes de retraite complémentaire ARGIC et ARRCO à compter de leur soixantième anniversaire dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ouverture de ces droits, tout en continuant à travailler. Ceci en application de la circulaire commune 2009 – 14 –DRE– ci-jointe.

La loi Fillon sur les retraites avait permis aux fonctionnaires qui avaient travaillés dans le secteur privé donc cotisés au régime général de percevoir leur retraite à la date anniversaire de leur 60 ans à condition de justifier d'un nombre de trimestres nécessaires (161 au 01/01/2009). Ils devaient attendre d'être à la retraite définitivement pour percevoir leur retraite complémentaire. Maintenant avec cette circulaire, ils peuvent bénéficier d'un dispositif identique.

Où vous adressez :

Si vous avez fait une évaluation de vos points de retraite complémentaire, à la caisse ARGIC ou ARRCO notifiées sur cette évaluation.

Si vous n'avez pas fait d'évaluation, il faut joindre la CICAS de votre département (centres d'information de conseil et d'accueil des salariés)

<http://www.agirc-arrco.fr/particuliers/particuliers-utiles/annuaire-des-cicas/>

# A propos du rapport au Parlement 2010 sur les pensions des fonctionnaires

Depuis le projet de loi de finances 2009 le gouvernement joint en annexe au PLF un rapport sur les pensions des fonctionnaires, regroupant Code des pensions civiles et militaires, CNRACL et IRCANTEC. Celui de cette année précède le débat 2010 sur les retraites. Il s'ouvre sur la nécessité de nouvelles évolutions « nécessaires à la sauvegarde de l'équilibre financier des régimes de retraite », en insistant sur l'équilibre entre les générations (travailler plus longtemps) et l'équité entre les régimes (l'alignement par le bas public/privé).

## UNE PRÉSENTATION ORIENTÉE: DES FONCTIONNAIRES PRIVILÉGIÉS ET COÛTANT TROP CHER !

Le rapport considère que les retraites des fonctionnaires seront à l'origine de 2/3 des besoins de financement supplémentaires de l'ensemble des régimes de retraite en 2020 (+0,65% du PIB sur +1% nécessaires); et de la moitié en 2040 (+ 0,9% sur +1,8% nécessaires). Il alourdit le trait en dénonçant le fait que 15% des dépenses du budget général sont désormais des dépenses de retraites, 49 milliards en 2008, et que leur progression contraint à sacrifier des dépenses stratégiques et à alourdir la dette publique. Il donne ainsi une idée précise des arguments qui seront probablement matraqués toute l'année 2010 sur le caractère financièrement intolérable de la charge des retraites des fonctionnaires. Le rapport fait pour l'essentiel le point sur les pensions payées en 2008.

Il recense certaines différences avec le privé, dans l'objectif évident de les remettre en cause. Il suggère par exemple d'abandonner toute possibilité de validation des services de non-titulaires en service de titulaires, au nom du coût de gestion et de la convergence des paramètres des différents régimes. Il pointe aussi que les majorations de pension pour les parents de trois enfants sont plafonnées à 10% dans le régime général, ce qui n'est pas le cas pour les fonctionnaires et les ouvriers d'état.

Le rapport regrette scandaleusement qu'au moins 95% du minimum garanti de la fonction publique soit acquis après 30 ans de carrière (par exemple 1.026,75 € bruts au 1er janvier 2009 pour 30 ans). Ce barème serait trop favorable aux pluri pensionnés sans inciter ceux qui n'ont été que fonctionnaires - et aux salaires les plus bas - « ». Pour le gouvernement il n'y a aucune honte à envisager des économies sur les plus modestes ! Même le rachat des années d'études, d'un coût prohibitif, est jugé trop favorable pour les agents prenant leur retraite avant 60 ans. Dans le chapitre « éléments de comparaison public-privé » le taux de cotisations des fonctionnaires d'état est décrit comme étant de 68% de l'assiette dont plus de 60% pour l'état en 2009, celui de la CNRACL étant de 35% au total, alors que les salariés du privé ont des taux de cotisation allant de 24 à 26 % du salaire, dont 15 à 16% pour les employeurs et un taux de 9 à 10,7% pour les salariés contre 8,75% pour les fonctionnaires. Pourtant les retraites des fonctionnaires ne sont pas trois fois supérieures mais sont dans l'ensemble comparables à celles du privé. Cet argument financier de pseudo équité sera sans nul doute utilisé pour tenter de justifier une baisse des retraites des fonctionnaires.

Alors qu'il faudrait d'abord comparer ce qui est comparable, le fait que la partie prime de la rémunération des fonctionnaires n'est pour l'essentiel pas prise en compte pour le calcul de leur retraite, les conséquences des politiques de recrutement de l'état, ou le fait que les dépenses des pensions civiles hors La Poste et France Telecom sont de

27 milliards sur les 49 milliards de dépenses totales.

## LES CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME 2003

- L'augmentation de la durée d'assurance requise de 2,5 ans, de 37,5 à 40 ans, se traduit en 2008 par un recul de l'âge de départ de 8 mois par rapport à 2003 sur l'ensemble des fonctionnaires civils, touchant particulièrement les départs anticipés des services actifs.

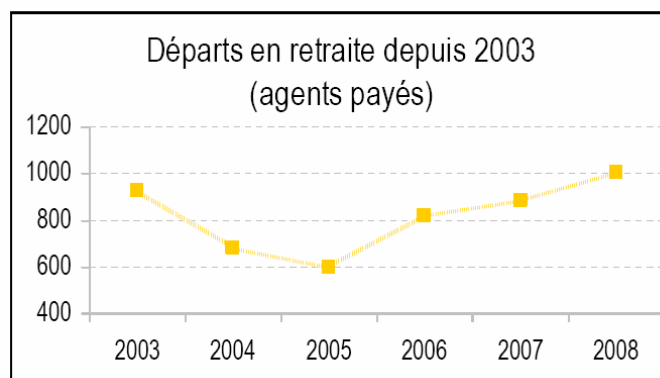
- Les départs en service actifs se font en moyenne à 56,2 ans et ceux des « sédentaires » à 60,7 ans.

- La « Lettre du service des retraites de l'Etat » de janvier 2010 pointe le recul spectaculaire du nombre de départ en retraite des fonctionnaires d'état, de 81.000 en 2008 à 67.000 en 2009. Ce recul touche particulièrement, au-delà de -20%, les ministères de l'Intérieur et de l'Équipement, employant beaucoup d'agent de catégorie active. C'est certainement le signe que la réforme 2003 atteint maintenant son plein effet, et que les agents reculent de façon plus importante leur âge de départ en retraite.

## LES DEPARTS EN RETRAITE AU CNRS

Source Bilan social 2008

Un rythme irrégulier depuis 2003 (comportements changeants) qui rend difficile le travail de prévision.



Une baisse amorcée chez les IT mais des situations hétérogène selon les disciplines;

A remarquer, l'âge moyen de départ en retraite est parfaitement proportionnel au corps et au grade. Plus vous êtes élevés dans le corps et le grade plus vous partez tard, et inversement plus vous êtes bas plus vous partez tôt

GRADE/CORPS	2006		2007		2008	
	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen	Effectif	Âge moyen
CHERCHEURS	339	63,8	337	64,5	405	64,1
DRCE	16	65,6	19	65,4	23	65,5
DR1	73	65,0	68	65,2	104	65,0
DR2	124	63,8	145	64,6	158	63,9
CR1	126	62,9	105	63,8	120	63,4
INGÉNIEURS	413	62,3	382	62,7	415	61,9
IR	143	63,0	129	63,6	143	62,6
IE	187	62,2	165	62,5	180	62,0
AI	83	61,5	88	61,6	92	60,6
TECHNICIENS	198	60,1	187	60,3	212	59,7
T	178	60,3	158	60,4	182	59,7
AJT	19	58,9	29	59,8	30	59,5
AGT	1	57,0				
TOTAL IT	611	61,6	569	61,9	627	61,1
TOTAL	950	62,4	906	62,9	1 032	62,3

(1) Pour les années antérieures à 2007.

# *RAFP ou rapt sur nos retraites*

## *Retraite par capitalisation : danger de spoliation des retraités*

La réduction de nombre de fonctionnaires s'accompagne de l'accroissement de la charge de travail, c'est ce que le gouvernement appelle les gains de productivité. Afin de faire accepter cette surcharge de travail et la dégradation des conditions de travail qui en découle, le gouvernement multiplie les primes de toutes sortes au détriment du salaire de base liée à la qualification. Les primes en développant la concurrence entre salariés, amplifient la dégradation des conditions de travail et la qualité du service public. La multiplication des primes présente l'avantage d'anesthésier la revendication salariale mais elle constitue aussi une arme terrible contre le régime des retraites par répartition et le montant de ces retraites.

Les cotisations retraites constituent un pactole considérable que le gouvernement voudrait utiliser à autre chose que le versement des pensions, notamment à aider les entreprises dans leurs stratégies de mondialisation.

Dans le cadre de la réforme du système des retraites de 2003, il a été créé pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques un système obligatoire de retraite par capitalisation alimentée par toutes les rémunérations accessoires, le Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP). Il a été présenté comme étant un complément au régime de base.

Ce fonds de pension recense 51 000 employeurs publics et couvre 4,6 millions de salariés. Il est géré par un établissement public administratif, (ERAFP) sous l'autorité d'un conseil d'administration. La gestion des fonds est assurée par la Caisse des dépôts et Consignation sous l'autorité du CA de l'ERAFP.

Le fonds est alimenté par une cotisation prélevée sur les revenus additionnels du salarié et par une cotisation versée par l'employeur (ce qui est appelée cotisation de l'employeur est en fait une part du salaire qui est détournée en étant reversée par l'employeur à l'Etat). Si pour le régime « de base » par répartition, la part salariale représente dans les trois Fonctions publiques de 12 à 22 % des cotisations, elle est de 50% avec le RAFP.

Dans le RAFP, le nombre de points est calculé chaque année en divisant les cotisations versées par la valeur d'acquisition du point déterminée par le Conseil d'Administration). Le montant annuel de la rente est obtenu en multipliant le nombre de point par la valeur d'acquisition du point, elle aussi déterminée par le Conseil d'Administration. La liquidation de la pension est calculée par l'addition du montant obtenu chaque année.

Or, en 2006, 2007, 2009 la revalorisation de la valeur d'acquisition du point a été supérieure à l'évolution de l'assiette (primes et autres éléments de la rémunération) conduisant à une détérioration du nombre de point acquis, donc à une minoration des futures pensions

Exercice	Valeur d'acquisition du point
2010	1,05095 €
2009	1,04572 €
2008	1,03537 €
2007	1,03022 €
2006	1,01700 €
2005	1,00000 €

Par ailleurs, la valeur de service du point aura augmenté plus faiblement que les prix, ce qui conduit à une détérioration des futures pensions

Exercice au 1 <sup>er</sup> janvier	Valeur de service du point	Variation en %	Variation indice des prix en %
2010	0,04283 €	0,5	1,2
2009	0,04261 €	0,09	0,08
2008	0,04219 €	1,5	2,7
2007	0,04153 €	1,7	1,2
2006	0,04080 €	2,0	2,0
2005	0,04000 €		

Sur la période 2005-2010, la valeur de service du point a gagné 5,9 % alors que l'indice des prix Insee grimpeait de 8%. La dégradation du nombre de points acquis et la baisse du pouvoir d'achat du point provoquent mécaniquement une baisse de pouvoir d'achat des rentes servies par le RAFP.

Ce système est en train de monter en puissance. A travers les contrats de performance le gouvernement veut faire des primes l'élément déterminant du salaire. Le pouvoir a mis en place avec le RAFP, un système qui sur la base de la partie variable du salaire alimente les marchés financiers et réduit ce que ces derniers doivent verser sous forme de pensions aux salariés.

Mais, le RAFP est un piège pour une raison supplémentaire. Les pensions versées dépendent uniquement des marchés financiers. Les concepteurs du RAFP n'avaient pas prévu la crise des marchés financiers et leurs conséquences. Toutes les prévisions effectuées par l'établissement qui gère le régime se sont révélées fausses (prévision d'évolution de la bourse, des prix et de la croissance). Dans plusieurs pays les régimes de capitalisation de sont effondrés, au détriment des salariés qui n'avaient plus que leurs yeux pour pleurer. Les Etats ont recapitalisé les établissements bancaires à partir des richesses créées par les salariés, mais ces derniers n'ont pas été recapitalisés !

Le RAFP a été mis en place il y a peu, ses placements en action n'ont pas encore atteint leur régime de croisière et le nombre de pensions qu'il doit verser dans l'immédiat est limité. Ce qui lui a permis d'absorber la crise.

Les marchés financiers sont repartis de plus belle, comme si rien ne s'était passé. Le gouvernement les alimente avec le grand emprunt, le RAFP.

Lutter les retraites par répartition, pour la retraite à 60 ans et les 37,5 années d'annuité pour une retraite à taux plein, c'est lutter pour une société de solidarité dans laquelle les retraités ne seront pas spoliés de leurs années d'activité.

Gilles Mercier

## Libre propos à propos des « SHS »

Au moment où on parle des SHS, notamment quant à leur insertion au CNRS, je voudrais évoquer rapidement ici quelques notions qui me paraissent essentielles :

« Sciences humaines et sociales » :

Cette dénomination actuellement limitée à un seul des dix Instituts du CNRS est, selon moi, applicable à l'ensemble du champ de la recherche. En effet, toutes les sciences sont humaines car aucune n'est inhumaine ou extra-terrestre ! Au-delà de cette facilité de langage, toutes les sciences sont le produit de l'activité intellectuelle et manuelle des hommes, depuis les temps anciens jusqu'à nos jours.

Plus spécifiquement, Michel Foucault (« les mots et les choses », 1966) a énoncé le caractère moderne des Sciences de l'homme telles qu'elles ont pu émerger et se constituer à partir du moment où l'homme est explicitement l'objet de ses propres recherches, toutes approches convergentes. Et, à partir du moment où les sciences de l'homme se constituent, c'est, de facto, l'ensemble des autres champs disciplinaires, voire les relations qu'ils entretenaient entre eux, qui change de nature ou de statut...

Tentons ici de décliner ces notions, sommairement rappelées, à la situation actuelle du CNRS. L'histoire des sciences nous montre que les développements successifs de la recherche sont le résultat combiné des conditions d'exercice de la science, du contexte économique et politique, tout autant que de l'activité féconde de tel ou tel « inventeur » ou « génie ». Les questions de l'origine, de l'invention, de l'emprunt sont d'ailleurs des questions sans cesse réactivées et reformulées, voire remises en cause dans leurs fondements, au fil des évolutions des recherches, et cela quelque soit le domaine abordé.

Ces changements sont parfois long à venir et nombre d'« inventions » ou de consécration en « prix Nobel » (qui reste l'image popularisée par les médias, quoique tronquée car bien des domaines ne sont pas concernés, de l'« excellence ») émergent après des décennies de travaux d'équipe, se succédant de génération en génération de chercheurs. Les dernières décennies nous enseignent à ce titre l'importance fondamentale et structurante des équipes et de réseaux, des complémentarités, des confrontations et des échanges, beaucoup plus que des isolats et des « tours d'ivoire ».

L'« excellence » tant mise en avant est celle issue des liens et non des concurrences.

En ce sens, toutes les Sciences sont bien humaines : « science sans conscience n'est que ruine de l'âme ».

Et « sociales » ? La question du caractère social des sciences est, elle aussi, au centre des débats depuis bien longtemps, voire depuis les « origines de la recherche », ceci étant dit en se gardant bien de tout anachronisme. En effet les « sciences » ont notamment pour effet, voire parfois pour raison, de modifier les manières d'être, de produire, de comprendre le monde extérieur ou le monde intérieur. Au fil des évolutions, le cadre de la réflexion, les références, les contextes, les protocoles, les pratiques changent. Les paradigmes bougent et changent les lignes, les régimes d'historicité modèlent des régimes de scientificité.

Plus encore, la question du caractère « social » des sciences doit se comprendre à différents niveaux, que ce soit celui de l'application de telle ou telle découverte ayant des retombées économiques, techniques ou sanitaires modifiant matériellement le quotidien du groupe

social, ou celui de l'accroissement des connaissances modifiant le changement de perspective dans le champ des comportements historiques, sociologique, philosophique ou autre.

Par ailleurs, non seulement l'élargissement et l'approfondissement d'un champ de connaissance sont indispensables à l'essor des autres champs, mais l'appropriation de ces changements par la population, tant dans ses résultats que dans ses méthodes, doit pouvoir contribuer à ce que cette population soit en mesure d'en comprendre les enjeux et donc puisse intervenir, de manière éclairée et non pas passionnelle ou événementielle, sur son développement. C'est le moyen indispensable pour que les choix de société reposent sur une prise de conscience et non sur des effets d'annonce, sur des peurs ou des fantasmes.

D'où l'importance de la « valorisation », c'est-à-dire – bien au-delà et ailleurs de considérations mercantiles (= applications immédiatement « rentables » (pour qui ?) ou miroir aux alouettes du « travailler plus pour gagner plus » – ce qui doit être fait par la communauté des chercheurs (au sens large) pour que « la science » puisse prendre sens et acquérir une valeur sociale dans le cadre du débat citoyen.

Et cela concerne évidemment tous les domaines de la recherche !  
Donc, toutes les sciences sont humaines et (se doivent d'être) sociales !

En revanche, pour bien caractériser le champ recouvert par les disciplines et les transverses des actuelles SHS, il y aurait lieu de parler de Sciences de l'homme et de la société. Cela indiquerait alors non une dimension largement partagée, comme cela a été dit ci-dessus, mais un objet d'étude bien spécifique : l'homme dans ses aspects individuels comme sociaux, dans la diachronie comme la synchronie, à toutes périodes et en tout lieu. Dans ce vaste champ, chacun travaille avec ses propres méthodes, ses propres outils, ses propres références, ses propres critères d'évaluation, ses propres échelles d'analyse, élaborés parfois depuis des siècles mais sans cesse renouvelés. Les chercheurs doivent alors confronter et croiser les résultats de manière critique et rigoureuse, pour à la fois approfondir les connaissances et explorer les interfaces, elles aussi sans cesse renouvelées du fait des évolutions de la recherche, que ce soit à l'intérieur des SHS (= Homme et Société) ou avec tous les autres grands domaines de la recherche.

Voilà bien pourquoi, non seulement il faut conserver aux « SHS » toute leur place au sein du CNRS en prenant ainsi explicitement en compte les dimensions humaines et sociales de tous les champs de la recherche des Instituts, mais qu'il faudrait aussi changer l'appellation de l'InSHS en « Institut des Sciences de l'Homme et de la Société », l'un et l'autre pour le plus grand profit de la recherche scientifique en général et pour une action volontaire de la communauté des chercheurs vers l'appropriation citoyenne du champ des connaissances !

NB : cette réflexion n'est avant tout qu'une proposition destinée à contribuer au débat sur l'importance stratégique et prospective à long terme de faire fructifier et s'entrecroiser l'ensemble des champs de la recherche au sein du CNRS, cet outil de travail collaboratif patiemment construit (et donc évidemment à faire évoluer sous peine de sclérose), et que bien de nos collègues étrangers nous envient !

Philippe Soulier  
10 février 2010



## *« La grenouille et le boeuf » ou « Cachez cette mort que je ne saurais voir »*

L'actualité (remise du rapport d'étape du Conseil pour le Développement des Humanités et des sciences sociales ; et les réactions du directeur de l'InSHS du CNRS, du bureau du conseil scientifique et de présidents de section) cristallise des tensions et des craintes au sein de la communauté. Si les réformes en cours du paysage de la recherche sont profondément inquiétantes quant au rôle et à la place du CNRS dans le nouveau dispositif, il n'est pas nécessairement opportun de réagir à tout et/ou à l'importe quoi. Ce rapport d'étape, sommaire et bien souvent partisan, mérite-t-il l'attention qui lui est portée ?

Le danger serait de passer à côté des vraies questions et/ou de soutenir des positions partisans irréalistes. Plutôt que de revendiquer une place centrale du CNRS en SHS, il conviendrait à mon sens de faire un état des lieux (forces et faiblesses) et obtenir en interne une vraie réflexion sur la stratégie du CNRS dans les champs disciplinaires couverts par l'InSHS. Plus précisément, il serait intéressant d'analyser la contribution du CNRS, en comprendre les mécanismes et/ou spécificités afin de s'appuyer sur l'apport du CNRS pour revendiquer une juste place. Faute de quoi notre « nainstitut » (avec le petit « n » d'Institut des Sciences Humaines et Sociales) risquerait fort d'être perçu comme la grenouille qui se prenait pour un bœuf. La place et le rôle du CNRS en SHS sont probablement très disparates selon les disciplines.

En termes d'état des lieux, et à titre provisoire, voici quelques données pour la section 37 (Economie Gestion). Les effectifs CNRS dans les unités rattachées à la section 37 du CoNRS représentent moins de 10 % des effectifs

permanents.

Pour les laboratoires centrés sur l'économie et la gestion (soit environ 20 laboratoires), seuls 4 laboratoires disposent d'un ratio (nbre chercheurs CNRS / Total chercheurs et enseignants chercheurs) supérieur à 20%. Même pour ces laboratoires, l'effectif de chercheurs CNRS est faible par rapport à d'autres sciences : 7 à 16 chercheurs CNRS pour ces laboratoires « d'exception ».

Le devenir de la recherche CNRS dans une dizaine de laboratoires de la section est particulièrement fragile : 12 laboratoires (sur les 20) disposent de moins de 5 chercheurs CNRS. Dans trois d'entre eux, il ne reste d'un seul chercheur CNRS ! Sachant qu'en 2006, 24 % des chercheurs avait plus de 60 ans (et 47% avait plus de 55 ans), le risque de disparition d'un nombre conséquent d'unités est une menace bien réelle.

Sans réflexion interne en matière de politique scientifique, le poids du CNRS en économie et gestion (section 37 du CoNRS) se réduira rapidement à quelques unités « d'excellence », adossées à des RTRA ou à des fondations. Dans ce désert à venir, quelle place pourra revendiquer le CNRS et l'InSHS : certainement pas celle d'un coordinateur national pour l'économie et la gestion ... Pourtant, une analyse des points forts du CNRS pourrait éventuellement faire surgir des spécificités du CNRS en termes de contribution à la production de connaissances, et à ce titre justifier une place de choix dans la politique nationale de recherche en SHS. Encore faut-il que cette réflexion soit conduite ... avec sérieux et humilité.

Marc Démery-Lebrun

# Cotisations SNTRS-CGT mensuelles des fonctionnaires - Année 2 0 1 0 -

## COTISATIONS SNTRS-CGT MENSUELLES des FONCTIONNAIRES - Année 2 0 1 0 -

<b>ZONE 1 : Paris - Marseille - Aix - DOM - TOM</b>
<b>ZONE 2 : Brest, Caen, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Perpignan, Rouen, Sophia antipolis, Strasbourg</b>
<b>ZONE 3 : Angers, Annecy, Aussois, Besancon, Bordeaux, Cerdagne, Chize, Clermont FD, Dijon, Garchy, Grenoble, Le mans, Limoges, Orléans, Poitiers, Rennes, Roscoff, Toulouse, Tours</b>

GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
<b>DIRECTEURS DE RECHERCHE ( D.R. )</b>					
DRCE	1HED1	1164	45,06 €	44,19 €	43,76 €
DRCE	1HED2	1217	47,09 €	46,18 €	45,73 €
DRCE	1HED3	1270	49,12 €	48,17 €	47,70 €
DRCE	2HEE1	1270	49,12 €	48,17 €	47,70 €
DRCE	2HEE2	1320	51,03 €	50,05 €	49,56 €
DR1	1	821	32,41 €	31,80 €	31,50 €
DR1	2HEB1	963	37,37 €	36,65 €	36,29 €
DR1	2HEB2	1004	38,94 €	38,19 €	37,82 €
DR1	2HEB3	1058	41,00 €	40,22 €	39,82 €
DR1	3HEC1	1115	43,18 €	42,36 €	41,94 €
DR1	3HEC2	1139	44,10 €	43,26 €	42,83 €
DR1	3HEC3	1164	45,06 €	44,19 €	43,76 €
DR2	1	658	26,00 €	25,51 €	25,26 €
DR2	2	696	27,45 €	26,93 €	26,68 €
DR2	3	734	28,91 €	28,36 €	28,09 €
DR2	4	776	30,51 €	29,94 €	29,65 €
DR2	5	821	32,24 €	31,63 €	31,32 €
DR2	6HEA1	881	34,53 €	33,88 €	33,55 €
DR2	6HEA2	916	35,87 €	35,19 €	34,85 €
DR2	6HEA3	963	37,67 €	36,96 €	36,60 €

<b>CHARGES DE RECHERCHE ( C.R. )</b>					
CR1	1	476	18,88 €	18,53 €	18,35 €
CR1	2	505	19,99 €	19,62 €	19,43 €
CR1	3	564	22,25 €	21,83 €	21,62 €
CR1	4	623	24,51 €	24,05 €	23,82 €
CR1	5	673	26,42 €	25,92 €	25,67 €
CR1	6	719	28,18 €	27,65 €	27,38 €
CR1	7	749	29,33 €	28,78 €	28,50 €
CR1	8	783	30,63 €	30,05 €	29,76 €
CR1	9	821	32,09 €	31,48 €	31,17 €
CR2	1	454	17,88 €	17,55 €	17,38 €
CR2	2	461	18,15 €	17,81 €	17,64 €
CR2	3	490	19,26 €	18,90 €	18,72 €
CR2	4	518	20,33 €	19,95 €	19,76 €
CR2	5	545	21,37 €	20,96 €	20,76 €
CR2	6	564	22,09 €	21,67 €	21,47 €

<b>INGENIEURS DE RECHERCHE ( I.R. )</b>					
IRHC	1	658	30,22 €	29,73 €	29,49 €
IRHC	2	734	33,13 €	32,59 €	32,31 €
IRHC	3	821	36,46 €	35,85 €	35,55 €
IRHC	4HEA1	881	38,76 €	38,10 €	37,78 €
IRHC	4HEA2	916	40,10 €	39,42 €	39,08 €
IRHC	4HEA3	963	41,90 €	41,18 €	40,82 €
IR1	1	582	26,90 €	26,47 €	26,25 €
IR1	2	658	29,81 €	29,32 €	29,08 €
IR1	3	734	32,72 €	32,17 €	31,90 €
IR1	4	783	34,59 €	34,01 €	33,72 €
IR1	5	821	36,05 €	35,44 €	35,13 €
IR2	1	412	19,28 €	18,97 €	18,82 €
IR2	2	437	20,24 €	19,91 €	19,75 €
IR2	3	464	21,27 €	20,92 €	20,75 €
IR2	4	492	22,34 €	21,97 €	21,79 €
IR2	5	514	23,18 €	22,80 €	22,61 €
IR2	6	550	24,56 €	24,15 €	23,95 €
IR2	7	582	25,78 €	25,35 €	25,14 €
IR2	8	619	27,20 €	26,74 €	26,51 €
IR2	9	658	28,69 €	28,20 €	27,96 €
IR2	10	686	29,77 €	29,26 €	29,00 €
IR2	11	713	30,80 €	30,27 €	30,00 €

**Cotis.mensuelle Non-Titulaires actifs : 0,97% du revenu net mensuel**  
**Cotis mensuelle RETRAITES : 0,70% des pensions et retraites nettes**

GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
<b>INGENIEURS D'ETUDE ( I.E. )</b>					
IEHC	1	696	29,62 €	29,11 €	28,85 €
IEHC	2	729	30,89 €	30,34 €	30,07 €
IEHC	3	760	32,07 €	31,51 €	31,23 €
IEHC	4	783	32,95 €	32,37 €	32,08 €
IE1	1	555	23,70 €	23,29 €	23,08 €
IE1	2	582	24,74 €	24,30 €	24,09 €
IE1	3	612	25,88 €	25,43 €	25,20 €
IE1	4	642	27,03 €	26,55 €	26,32 €
IE1	5	673	28,22 €	27,72 €	27,47 €
IE2	1	370	16,62 €	16,35 €	16,21 €
IE2	2	386	17,23 €	16,95 €	16,80 €
IE2	3	405	17,96 €	17,66 €	17,51 €
IE2	4	426	18,76 €	18,45 €	18,29 €
IE2	5	448	19,61 €	19,27 €	19,11 €
IE2	6	467	20,33 €	19,99 €	19,81 €
IE2	7	492	21,29 €	20,93 €	20,74 €
IE2	8	510	21,98 €	21,60 €	21,41 €
IE2	9	536	22,97 €	22,58 €	22,38 €
IE2	10	561	23,93 €	23,51 €	23,31 €
IE2	11	574	24,43 €	24,00 €	23,79 €
IE2	12	597	25,31 €	24,87 €	24,64 €
IE2	13	619	26,15 €	25,69 €	25,46 €

<b>ATTACHES D'ADMINISTRATION DE RECHERCHE ( A.A.R. )</b>					
AARP1	1	696	28,76 €	28,24 €	27,98 €
AARP1	2	729	30,02 €	29,48 €	29,21 €
AARP1	3	760	31,21 €	30,64 €	30,36 €
AARP1	4	783	32,09 €	31,51 €	31,22 €
AARP2	1	477	20,38 €	20,02 €	19,85 €
AARP2	2	517	21,91 €	21,52 €	21,33 €
AARP2	3	551	23,21 €	22,80 €	22,60 €
AARP2	4	590	24,70 €	24,26 €	24,04 €
AARP2	5	626	26,08 €	25,62 €	25,38 €
AARP2	6	673	27,88 €	27,38 €	27,13 €
AAR	St	321	13,86 €	13,62 €	13,50 €
AAR	1	349	14,93 €	14,67 €	14,54 €
AAR	2	376	15,96 €	15,68 €	15,54 €
AAR	3	389	16,46 €	16,17 €	16,03 €
AAR	4	408	17,19 €	16,88 €	16,73 €
AAR	5	431	18,07 €	17,75 €	17,59 €
AAR	6	461	19,22 €	18,87 €	18,70 €
AAR	7	496	20,55 €	20,19 €	20,00 €
AAR	8	524	21,63 €	21,24 €	21,04 €
AAR	9	545	22,98 €	22,57 €	22,37 €
AAR	10	584	24,47 €	24,04 €	23,82 €
AAR	11	626	26,08 €	25,62 €	25,38 €
AAR	12	642	26,69 €	26,22 €	25,98 €

<b>ASSISTANTS INGENIEURS ( A.I. )</b>					
AI	1	339	14,82 €	14,57 €	14,44 €
AI	2	353	15,36 €	15,09 €	14,96 €
AI	3	371	16,04 €	15,77 €	15,63 €
AI	4	387	16,66 €	16,37 €	16,23 €
AI	5	404	17,31 €	17,01 €	16,86 €
AI	6	423	18,03 €	17,72 €	17,56 €
AI	7	440	18,69 €	18,36 €	18,20 €
AI	8	457	19,34 €	19,00 €	18,83 €
AI	9	474	19,99 €	19,63 €	19,46 €
AI	10	490	20,60 €	20,24 €	20,05 €
AI	11	505	21,17 €	20,80 €	20,61 €
AI	12	522	21,82 €	21,44 €	21,24 €
AI	13	538	22,44 €	22,04 €	21,84 €
AI	14	551	22,93 €	22,52 €	22,32 €

**COTISATIONS SNTRS-CGT MENSUELLES des FONCTIONNAIRES - Année 2 0 1 0 -**

<b>ZONE 1 : Paris - Marseille - Aix - DOM - TOM</b>					
<b>ZONE 2 : Brest, Caen, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Perpignan, Rouen, Sophia antipolis, Strasbourg</b>					
<b>ZONE 3 : Angers, Annecy, Aussois, Besancon, Bordeaux, Cerdagne, Chize, Clermont FD, Dijon, Garchy, Grenoble, Le mans, Limoges, Orléans, Poitiers, Rennes, Roscoff, Toulouse, Tours</b>					

GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3	GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
-------	---------	--------	--------	--------	--------	-------	---------	--------	--------	--------	--------

TECHNICIENS DE RECHERCHE ( T. )					
TCE	1	377	16,12 €	15,84 €	15,70 €
TCE	2	397	16,88 €	16,59 €	16,44 €
TCE	3	421	17,80 €	17,49 €	17,33 €
TCE	4	445	18,72 €	18,39 €	18,22 €
TCE	5	467	19,56 €	19,21 €	19,04 €
TCE	6	490	20,44 €	20,08 €	19,90 €
TCE	7	514	21,36 €	20,98 €	20,79 €
TCS	1	352	14,98 €	14,72 €	14,59 €
TCS	2	368	15,59 €	15,32 €	15,18 €
TCS	3	384	16,20 €	15,92 €	15,77 €
TCS	4	405	17,01 €	16,71 €	16,56 €
TCS	5	420	17,58 €	17,27 €	17,11 €
TCS	6	443	18,46 €	18,13 €	17,97 €
TCS	7	465	19,30 €	18,96 €	18,78 €
TCS	8	489	20,22 €	19,86 €	19,68 €
TCN	1	297	12,87 €	12,65 €	12,54 €
TCN	2	303	13,10 €	12,88 €	12,76 €
TCN	3	319	13,71 €	13,48 €	13,36 €
TCN	4	325	13,94 €	13,70 €	13,58 €
TCN	5	339	14,48 €	14,23 €	14,10 €
TCN	6	352	14,98 €	14,72 €	14,59 €
TCN	7	362	15,36 €	15,09 €	14,96 €
TCN	8	370	15,67 €	15,39 €	15,25 €
TCN	9	384	16,20 €	15,92 €	15,77 €
TCN	10	395	16,62 €	16,33 €	16,18 €
TCN	11	418	17,50 €	17,19 €	17,04 €
TCN	12	439	18,31 €	17,98 €	17,82 €
TCN	13	463	19,23 €	18,88 €	18,71 €

SECRETAIRES D'ADMINISTRATION DE RECHERCHE (SAR)					
SARCE	1	377	16,00 €	15,72 €	15,58 €
SARCE	2	397	16,77 €	16,47 €	16,32 €
SARCE	3	421	17,68 €	17,37 €	17,21 €
SARCE	4	445	18,60 €	18,27 €	18,11 €
SARCE	5	467	19,44 €	19,10 €	18,92 €
SARCE	6	490	20,33 €	19,96 €	19,78 €
SARCE	7	514	21,24 €	20,86 €	20,67 €
SARCS	1	362	15,43 €	15,16 €	15,02 €
SARCS	2	370	15,73 €	15,46 €	15,32 €
SARCS	3	384	16,27 €	15,98 €	15,84 €
SARCS	4	405	17,07 €	16,77 €	16,62 €
SARCS	5	420	17,65 €	17,33 €	17,18 €
SARCS	6	443	18,53 €	18,20 €	18,03 €
SARCS	7	465	19,37 €	19,02 €	18,85 €
SARCS	8	489	20,29 €	19,92 €	19,74 €

S.A.R. avant Aout 1991					
SARCNv91	1	297	12,94 €	12,72 €	12,61 €
SARCNv91	2	303	13,17 €	12,94 €	12,83 €
SARCNv91	3	319	13,78 €	13,54 €	13,42 €
SARCNv91	4	325	14,01 €	13,77 €	13,65 €
SARCNv91	5	339	14,55 €	14,29 €	14,17 €
SARCNv91	6	352	15,04 €	14,78 €	14,65 €
SARCNv91	7	362	15,43 €	15,16 €	15,02 €
SARCNv91	8	370	15,73 €	15,46 €	15,32 €
SARCNv91	9	384	16,27 €	15,98 €	15,84 €
SARCNv91	10	395	16,69 €	16,40 €	16,25 €
SARCNv91	11	418	17,57 €	17,26 €	17,10 €
SARCNv91	12	439	18,37 €	18,05 €	17,88 €
SARCNv91	13	463	19,29 €	18,95 €	18,78 €

ADJOINTS TECHNIQUES ( A.T. )					
ATP1	1	325	13,72 €	13,48 €	13,36 €
ATP1	2	336	14,14 €	13,89 €	13,76 €
ATP1	3	347	14,56 €	14,30 €	14,17 €
ATP1	4	360	15,06 €	14,79 €	14,66 €
ATP1	5	377	15,71 €	15,43 €	15,29 €
ATP1	6	394	16,36 €	16,07 €	15,92 €
ATP1	7	416	17,20 €	16,89 €	16,74 €
ATP1	Sp	430	17,74 €	17,42 €	17,26 €
ATP2	1	292	12,46 €	12,24 €	12,13 €
ATP2	2	294	12,53 €	12,31 €	12,20 €
ATP2	3	298	12,68 €	12,46 €	12,35 €
ATP2	4	308	13,07 €	12,84 €	12,72 €
ATP2	5	318	13,45 €	13,21 €	13,10 €
ATP2	6	328	13,83 €	13,59 €	13,47 €
ATP2	7	338	14,22 €	13,96 €	13,84 €
ATP2	8	350	14,68 €	14,42 €	14,29 €
ATP2	9	362	15,13 €	14,87 €	14,73 €
ATP2	10	379	15,79 €	15,50 €	15,36 €
ATP2	11	392	16,28 €	15,99 €	15,85 €
AT1	1	291	12,39 €	12,17 €	12,06 €
AT1	2	292	12,43 €	12,21 €	12,10 €
AT1	3	295	12,54 €	12,32 €	12,21 €
AT1	4	300	12,73 €	12,51 €	12,40 €
AT1	5	308	13,04 €	12,81 €	12,69 €
AT1	6	316	13,34 €	13,11 €	12,99 €
AT1	7	325	13,69 €	13,45 €	13,33 €
AT1	8	335	14,07 €	13,82 €	13,70 €
AT1	9	345	14,45 €	14,20 €	14,07 €
AT1	10	356	14,88 €	14,61 €	14,48 €
AT1	11	369	15,37 €	15,10 €	14,96 €
AT2	1	290	12,35 €	12,13 €	12,03 €
AT2	2	291	12,39 €	12,17 €	12,06 €
AT2	3	292	12,43 €	12,21 €	12,10 €
AT2	4	295	12,54 €	12,32 €	12,21 €
AT2	5	300	12,73 €	12,51 €	12,40 €
AT2	6	305	12,92 €	12,70 €	12,58 €
AT2	7	312	13,19 €	12,96 €	12,84 €
AT2	8	319	13,46 €	13,22 €	13,10 €
AT2	9	326	13,73 €	13,48 €	13,36 €
AT2	10	338	14,19 €	13,94 €	13,81 €
AT2	11	355	14,84 €	14,57 €	14,44 €

S.A.R. après Aout 1991					
SARCNap91	1	297	12,63 €	12,40 €	12,29 €
SARCNap91	2	303	12,86 €	12,63 €	12,52 €
SARCNap91	3	319	13,47 €	13,23 €	13,11 €
SARCNap91	4	325	13,70 €	13,46 €	13,33 €
SARCNap91	5	339	14,23 €	13,98 €	13,86 €
SARCNap91	6	352	14,73 €	14,47 €	14,34 €
SARCNap91	7	362	15,11 €	14,84 €	14,71 €
SARCNap91	8	370	15,42 €	15,14 €	15,01 €
SARCNap91	9	384	15,96 €	15,67 €	15,53 €
SARCNap91	10	395	16,38 €	16,08 €	15,94 €
SARCNap91	11	418	17,26 €	16,95 €	16,79 €
SARCNap91	12	439	18,06 €	17,73 €	17,57 €
SARCNap91	13	463	18,98 €	18,64 €	18,46 €