

édité  
par le syndicat  
national des  
travailleurs  
de la recherche  
scientifique  
SNTRS-CGT

## SPECIAL CARRIERES

Le B.R.S. bulletin édité par le Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique (SNTRS-CGT), 57, avenue d'Italie, 75013 Paris ● Tél. : 585-44-44 ● Directeur de publication : A. MONTINTIN.

Commission paritaire :  
50050 ● ISSN 0180-  
5398 ● Maquette Marie-Laure V.  
● Imprimerie SPEC - Château-  
roux.

éditorial

## POUR DE VÉRITABLES NÉGOCIATIONS SUR LE STATUT DES I.T.A.

**D**égradation du Pouvoir d'Achat des salaires, montée en flèche du chômage — conséquence de la « casse » de secteurs entiers de l'économie nationale — remise en cause des acquis collectifs, le tout couvert par une fantastique campagne idéologique qui n'hésite pas à recourir aux procédés les plus odieux, à agresser en permanence la C.G.T., les militants syndicaux et à spéculer sur un anticommunisme grossier, tel est le lot quotidien de l'ensemble des travailleurs de notre pays.

**Ils sont pour autant, loin d'être désabusés ou découragés, en dépit de ce que prétendent certains dirigeants syndicaux.**

Repoussant les sirènes du consensus, leur détermination, leur ténacité aboutissent souvent à des résultats positifs qui permettent de limiter les conséquences désastreuses de la politique de super-austérité poursuivie conjointement par le Gouvernement et le patronat.

**Dans ce contexte, les personnels et assimilés du C.N.R.S., de l'I.N.S.E.R.M. doivent prendre toute leur place dans les luttes qui se développent pour la défense du pouvoir d'achat, de l'emploi, des garanties sociales, de la santé, de l'éducation, des libertés individuelles et collectives et pour obtenir la réduction du temps de travail.**

**Avec l'ensemble des agents de l'Etat, pour faire « sauter le carcan » de l'accord salarial 1980, qui se traduira cette année par une perte de revenus de l'ordre de 600 francs, le pouvoir d'achat baissant en moyenne, pour 1980, de près de 2 %.**

Cette attaque en règle contre le niveau de vie des agents de l'Etat, s'ajoute aux conséquences des budgets d'austérité successifs et des restructurations tous azimuts. Restructurations qui n'ont d'autre but que d'adapter l'appareil aux impératifs du redéploiement industriel, au bénéfice exclusif de quelques grandes entreprises privées.

**Au C.N.R.S. et à l'I.N.S.E.R.M., c'est l'accentuation du déclassement de nombreux personnels, l'aggravation continue du déroulement de carrière. C'est après les réformes de structures, l'attaque contre les statuts des personnels.**

Après la sortie du nouveau statut des chercheurs, sans qu'il y ait eu la moindre négociation, c'est le refus persistant des ministères de tutelle d'ouvrir sur la situation des I.T.A., après que les Directions d'organismes aient tenté de manœuvrer dans des groupes de travail informels sans aucune prérogative. Tout cela éclaire les intentions du Gouvernement qui manœuvre à instaurer une mobilité forcée des I.T.A. en **remettant en cause les garanties statutaires, en particulier, celles touchant la sécurité d'emploi.**

Dans une situation complexe, où la bataille idéologique atteint un niveau sans précédent, une nécessité absolue s'impose à tous les adhérents du S.N.T.R.S.-C.G.T. : celle de **bien connaître pour les expliquer les positions et propositions de la C.G.T.** ; c'est à cette seule condition que nous vaincrons les travailleurs du C.N.R.S., de l'I.N.S.E.R.M. et assimilés que **l'heure n'est pas à l'abandon des revendications fondamentales mais plutôt à l'action pour les faire aboutir.**

A. MONTINTIN,  
Secrétaire général.

# AVANT - PROPOS

## de l'engagement de négociations... aux manœuvres de la nouvelle direction

A la suite des actions du premier semestre 79, la Direction du C.N.R.S. de l'époque recevait le 28 juin les organisations syndicales et pour la première fois depuis fort longtemps utilisait le vocable de « négociations » sur différents thèmes concernant la situation des chercheurs et des I.T.A.

Le Directeur général annonçait l'ouverture de discussions en septembre à travers l'activité de trois groupes de travail syndicats-direction.

Ces groupes de travail devaient déposer fin novembre au plus tard, leur conclusion pouvant déboucher sur des modifications statutaires.

A une intervention de notre syndicat demandant que ces discussions soient menées sans a priori, et qu'elles débouchent sur des mesures concrètes permettant de reconnaître toutes les qualifications et de classer les agents à leur juste niveau, de définir une carrière minimale garantie, d'améliorer la sécurité d'emploi, le D.A.F. précisait « que ces discussions devaient se faire sans a priori... mais en tenant compte de la réalité ».

Crise oblige !

La réforme du C.N.R.S. de septembre et la nouvelle direction annulait le calendrier précédemment fixé. Avec les actions qui se sont développées après les vacances, le jour de la marche sur Paris du 22 novembre, la direction annonçait la réunion des groupes de travail dès le 29 novembre.

FORCE EST DE CONSTATER QUE  
L'ESPRIT DE CES REUNIONS AVAIT  
CHANGE, PAR LA VOLONTE DE LA  
DIRECTION ET PAR L'EVOLUTION DU  
CONTEXTE GENERAL.

### **Vers la remise en cause des acquis statutaires**

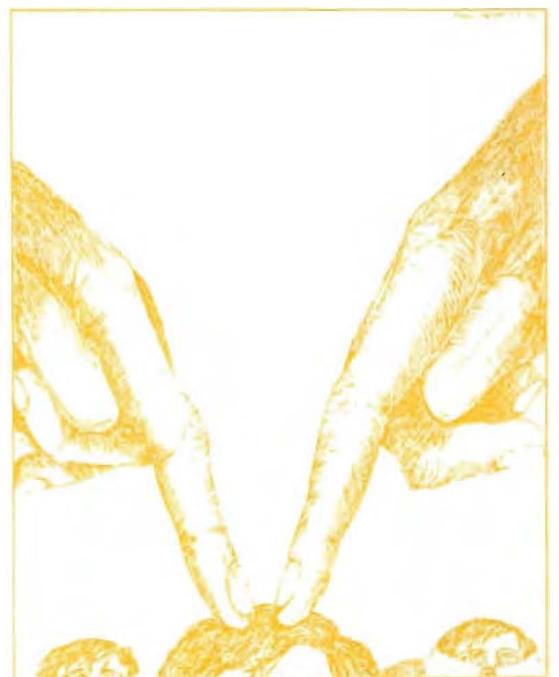
La réforme autoritaire du C.N.R.S. et le refus d'engager de véritables négociations sur le statut des chercheurs.

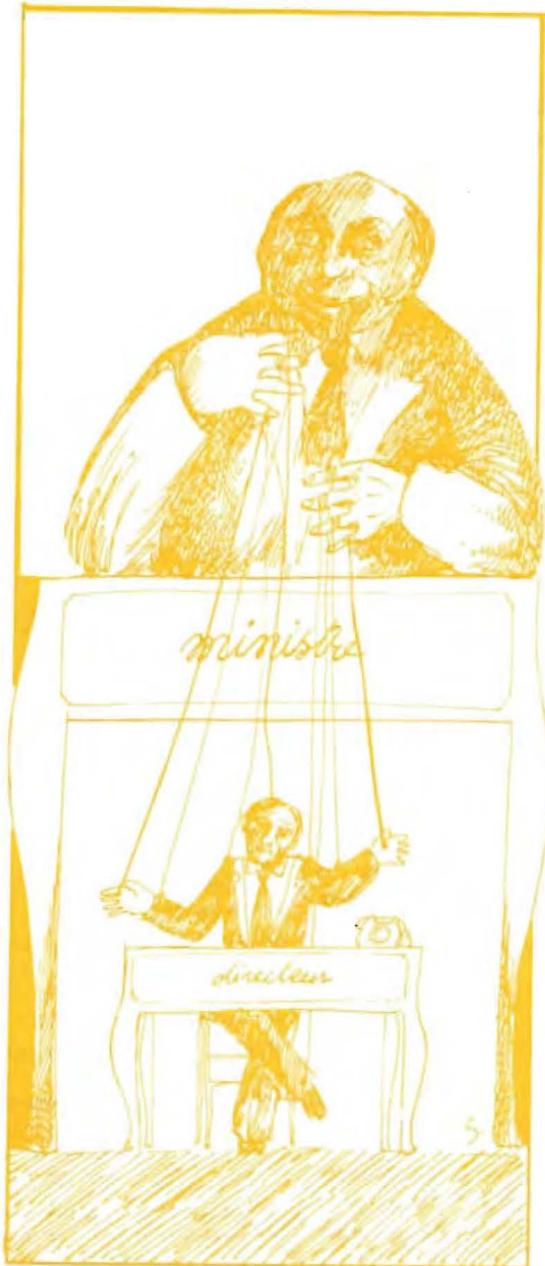
Dans le cadre des restructurations et du démantèlement de la Fonction Publique, la publication d'un rapport sur les agents non titulaires, condamnant les contractuels à statut dans la Fonction Publique, pour n'avoir que des fonctionnaires titulaires ou des agents à contrats personnels et négociés.

Dans le même temps, par la réforme des collectivités locales un rapport gouvernemental « rapport Longuet » vise à restreindre le nombre de fonctionnaires d'Etat à 400.000, sur les 2.600.000 existants dans les corps vitaux pour l'Etat (Justice, Budget, Police), les autres personnels étant transférés sur les collectivités locales avec des statuts régionaux ou locaux.

### **Les grandes manœuvres**

Dès les premières réunions de groupes de travail nous nous sommes aperçus que la direction du C.N.R.S. ne voulait pas discuter sérieusement de la situation des I.T.A.





D'abord aucun des interlocuteurs désignés par la direction ne représentait la direction ! Comment discuter sérieusement ? Ou alors la direction du C.N.R.S. savait qu'elle n'avait rien à négocier.

L'intitulé et le contenu de certain groupe avaient changé ; mobilité en particulier. Tout un programme. Ou le groupe structure professionnelle du corps des I.T.A. qui devait mieux définir les besoins en spécialistes par discipline devenait définition des professions et suivi des carrières.

A nos demandes de connaître dans quel cadre se plaçaient les discussions dans ces groupes — cadre de personnel permanent de l'Etat ou autre, compte tenu du contexte — assurance que ne se préparait pas en secret ailleurs un statut des I.T.A.

**A CES DEUX QUESTIONS NOUS N'AVONS JAMAIS EU DE REPONSE CLAIRE.**

Contrainte de respecter les engagements pris par ses prédécesseurs, la direction du C.N.R.S. a tout essayé pour détourner ces réunions et connaître les limites de résistance des organisations syndicales *pour pouvoir présenter des réformes qui puissent s'appuyer sur un certain consensus*, sans négocier réellement et désamorcer ainsi la riposte des personnels.

En plaçant le débat sur le fond : c'est-à-dire les garanties *d'un emploi permanent de l'Etat avec une protection sociale identique à celle des fonctionnaires titulaires, et garantie de la mobilité volontaire dans la sécurité d'emploi.*

Nous avons réussi à entraîner les scientifiques et les autres syndicats sur ces axes essentiels.

Le groupe carrière a adopté un texte dans ce sens. *Et la direction a été contrainte à réunir une commission direction-syndicats qui s'occupe des reclassements des agents, des surnombres et des mutations.* D'ores et déjà des propositions ont pu être faites à une soixantaine d'agents.

Devant ces manœuvres pour ne pas cautionner plus longtemps les magouilles de la direction, pour préserver la lutte des personnels, nous avons quitté les groupes de travail en exigeant l'ouverture de véritables négociations. Le S.G.E.N.-C.F.D.T. ne se joignant à nous que du bout des lèvres.

D'ailleurs, sentant ce qui allait arriver M. Royer, animateur du groupe carrière, a précipitamment sorti un projet dont on fait l'analyse plus loin. De même, Demont, animateur du groupe définition des professions, faisait un projet malgré un refus unanime de tous les syndicats pour aborder cette question par métier.

Ces projets étaient l'occasion, pour la direction, de placer le débat dans les personnels pour mieux les diviser et les « endormir » en leur cachant les objectifs essentiels du pouvoir à savoir *la remise en cause de la garantie de l'emploi.* On peut regretter que le S.N.I.R.S. et F.O. se soient faits les porteurs de cette opération.

# PROJET ROYER

(voir Annexe I)

Pour les Ingénieurs et Techniciens, les propositions Royer ne précisent pas dans quel statut type elles se situent : **Tout est à craindre.**

Pour les Administratifs : la titularisation dans le corps des fonctionnaires de l'administration scolaire et universitaire peut, à première vue, paraître alléchant. Mais la notion « **d'avantages acquis et de leur maintien** » ne figure nulle part.

C'est la fin d'une administration indépendante du C.N.R.S. et la coupure avec les Ingénieurs et Techniciens, isolant les administratifs dans une fonction purement administrative. La titularisation ainsi préconisée interdirait aux administratifs de haute qualification l'accès aux rémunérations prévues et admises, pour les chercheurs et les ingénieurs de qualification équivalente, dans le statut actuel du C.N.R.S.

Cette titularisation s'appliquerait-elle à tous les administratifs du C.N.R.S. ou seulement à ceux des services centraux et des AD. ?

— **Les moyens** (postes, crédits) sont absents des propositions ; sans moyens nouveaux le meilleur statut du monde ne vaut rien. (Notre statut actuel en est la preuve flagrante malgré ses aspects avantageux théoriques).

— **Les modalités démocratiques** (rôle C.P.N., C.P.P.R.) et surtout **les critères objectifs de qualification professionnelle** permettant à chacun de vérifier s'il peut prétendre bénéficier des possibilités d'avancement, sont quasiment absents des deux documents.

**Le projet Royer, un bel emballage qui n'a rien de commun avec les propositions du S.N.T.R.S.-C.G.T.**

En effet, M. Royer parle de « fusion » de catégories.

1) **9B 8B 7B 6B** : Le S.N.T.R.S. lui demande la suppression des 9, 8, 7B.

C'est-à-dire qu'il n'y ait qu'une seule catégorie 6B en-dessous du C.A.P. (5B) donc que le reclassement des agents 9B 8B 7B se fasse avec reconstitution de carrière et non pas seulement à indice égal. Sinon il n'y aurait pas revalorisation des bas salaires.

Rien n'est prévu par M. Royer pour la 6D et la 6D bis que le S.N.T.R.S. propose de supprimer comme les 9, 8, 7B afin qu'il n'existe qu'une seule catégorie d'administratifs en dessous du C.A.P.

2) **5B 4B** : Le S.N.T.R.S. demande la

suppression de la 4B, 12 échelons pour la 5B, et le reclassement de tous les agents 4B en 3B (la catégorie de promotion de la 5B a toujours été statutairement la 3B).

M. Royer prend la 5B actuelle (10 échelons) et y rajoute les 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> échelons de la 4B actuelle.

Rien sur la prime (donnerait-on celle de la 4B ou celle de la 5B).

Rien sur les P.O.S. avec 2 C.A.P. qui ont droit à la 4B depuis août 76...

3) **2B-1B bis** : Le S.N.T.R.S. demande la suppression de la 1B bis (reclassement en 1B). M. Royer fait un savant brassage des indices 2B et 1B bis et ne précise pas ce qu'il adviendrait de l'embauche des futurs projeteurs qui étaient jusque-là recrutés en 1B bis, et des prototypistes hors catégorie qui avaient droit d'accéder à la 1B bis.

4) **1B-3A** : Le S.N.T.R.S. propose une seule catégorie à ce niveau de qualification.

M. Royer fait un savant brassage des indices de la 1B et de la 3A avec des embauches à des indices variables en fonction de diplômes différents ! Ce qui revient à nier qu'une carrière minimum se situe à un niveau de qualification défini et ne recouvre pas plusieurs niveaux de qualification.

De plus rien sur la prime (celle de la 3A ou de la 1B) ?

5) **2A-1A** : Le S.N.T.R.S. demande une seule catégorie à ce niveau de qualification. M. Royer fait un brassage des échelons 2A-1A mais rien sur la prime (celle de la 2A ou celle de la 1A) ?

6) Les plages indiciaires proposées par M. Royer (différence entre indice de fin de grade et indice de début) pourraient paraître alléchantes.

Rappelons tout d'abord que toutes les plages indiciaires de M. Royer sont coupées en 2 ou 3 discontinuités. Ce qui permet de rallonger les carrières minimum indéfiniment. Les plages indiciaires du S.N.T.R.S.-C.G.T. ne comportent aucune discontinuité. Tout agent embauché à un niveau donné de classification atteindra l'indice final de son niveau.

**Cloisonnement accru entre catégories** (entre grades) ; chaque grade est présenté comme une carrière minimum (ce qui n'est pas mauvais en soi) mais les modalités et les critères de changement de grade étant totalement absents des propositions (on ne rappelle même pas les élé-

ments du statut actuel des I.T.A.) il est à craindre qu'une remise en cause ait lieu sur cet aspect.

**En réalité ! On cherche à faire avaler aux agents C.N.R.S. en place actuellement un recul dramatique sur nos statuts.**

En effet, dans les propositions, M. Royer « précise » que « ... X agents actuellement bloqués au 10<sup>e</sup> échelon de leur catégorie pourraient poursuivre leur carrière et être reclassés au chevron y... ».

Or, cette carotte camoufle des remises en cause INADMISSIBLES.

1) Alors que la 4B ne comporte que 11 échelons pour accéder à 324 points, il est à craindre qu'il en faudrait 12 avec « M. Royer » puisqu'il abaisse la 4B sur la 5B dans un grade II où le 12<sup>e</sup> échelon est à 324 points ! De même pour la 1B bis abaissé sur la 2B dans le grade IV - La 3A abaissé sur la 1B dans le grade V.

2) La 3B, la 2B, la 1B, la 3A comptent 11 ou 12 échelons et chaque agent appartenant à ces catégories peut prétendre atteindre le dernier échelon de sa catégorie sans autre modalité qu'une feuille de notation annuelle reconnaissant un travail normal.

C'est un droit réellement appliqué actuellement. Avec M. Royer, **STOP** au 10<sup>e</sup> échelon !

Pour accéder au 11<sup>e</sup> échelon (de même indice qu'actuellement) il faudrait des dispositions particulières (qualification accrue ? responsabilités ? piston - mobilité non définis). Il y a rupture de progression au 10<sup>e</sup> échelon.

**Un simili changement de catégorie** intervient à partir du 10<sup>e</sup> échelon.

3) En fait pour chaque grade il existerait un ou plusieurs **simili** changement de catégorie en cours de carrière minimum, en effet :

- passage d'une classe aux chevrons (grade I et II) ;
- passage deuxième classe à première classe (III, IV, V, VI) ;
- passage première classe à hors classe (III, IV, V).

Seul le grade VII ne comporte aucune rupture.

Soit au total **16 simili catégories c'est-à-dire 2** de plus que dans notre statut actuel alors que l'on nous propose de « fusionner certaines catégories ». C'est un comble !

4) Pour les administratifs même danger : les 8 catégories actuelles du statut se transformeraient en 12 catégories équivalentes de la fonction publique.

Le pourcentage maxi d'accès des chevrons ou les hors classes (25 %, 30 %, 50 %) sans critères professionnels ce qui permet l'arbitraire le plus complet, ne permettra qu'à une partie du personnel d'aller jusqu'au bout de la plage indiciaire. Ces pourcentages

donnent 8 ans maxi à la direction du C.N.R.S. pour « souffler ». Les documents démographiques sur les agents actuellement en place au C.N.R.S. montrent qu'en 8 ans ces pourcentages seront largement occupés par ceux qui sont déjà en bout de catégorie actuellement. Si les départs à la retraite au C.N.R.S. représentaient un débit non négligea-

ble, tous les échelons se rempliraient et videraient à ce même débit et un certain avancement naturel se ferait. — mais le corps de ITA est jeune, — mais la retraite à 65 ans c'est loin, — et on n'embauche plus au C.N.R.S. Donc une carrière minimum doit se parcourir sans discontinuité et sur la totalité d'une plage indiciaire suffisante. Pas de classe pas de chevron.

niveau de responsabilité de prendre des décisions dans les meilleures conditions.

**La notion de promotion pour agents méritants opposée à celle d'agents aptes à de nouvelles fonctions est très dangereuse.**

Elle perpétue l'idée qu'une promotion (un changement de catégorie) ne se justifie pas seulement par accroissement de la qualification. Donc l'arbitraire peut reprendre sa place.

Là encore, on revient à la nécessité d'avoir comme principe :

— Un niveau (en grade) est une **carrière minimum**.

— Pas de discontinuité entre les niveaux

grâce à l'utilisation de critères professionnels permettant de juger le niveau de qualification réel des agents et de décider d'un changement de niveau.

— Le suivi des carrières par des personnes compétentes, oui mais, pas d'introduction de filtres supplémentaires que pourraient constituer **des commissions d'études nationales** à la mode Demon (intervention directe sur la décision de la CPN).

Ce suivi des carrières pouvant être une aide aux ITA pour mieux définir, pour eux-mêmes, leur niveau de qualification.

# RAPPORT DEMON (voir Annexe II)

L'idée d'utiliser **des critères professionnels** pour étudier le suivi des carrières est une **idée chère à la C.G.T.** Mais elle s'oppose à la notion de « profession » « profession noble », « profession de seconde zone » ? Non ! aucune activité professionnelle ne peut être limitée dans son épanouissement. Ce n'est pas la profession qui doit limiter l'individu dans son évolution ; c'est l'individu par ses qualités propres, ses choix personnels (et si on lui en donne les moyens), qui peut repousser les limites que représentait pour lui l'acquisition de base d'un « métier ».

M. Demon en fixant des limites d'évolution aux professions (telle profession, tel métier ne peut pas aller plus haut que la 2B par exemple) camoufle le fait que la direction du C.N.R.S. ne veut pas reconnaître que dans le C.N.R.S. tout « métier » peut être dépassé et qu'elle ne veut pas donner les moyens de ce dépassement aux agents.

**Très simplement**, le critère « type d'activité » prévue, que M. Demon interdit à un agent exerçant tel type d'activité de prétendre aller plus haut dans les responsabilités et la qualification.

Seule la C.G.T. malgré la diversité des « métiers » définit ses niveaux à partir de critères professionnels permettant aux chercheurs, aux ingénieurs, aux techniciens, aux administratifs de situer clairement leur niveau de qualification et de les comparer.

5) **La notion de technique de pointe** telle qu'elle est présentée par Demon est en contradiction avec l'utilisation des critères professionnels.

En effet, un agent qui exerce une technique de pointe est un agent qui met en œuvre des qualités physiques, intellectuelles, des connaissances, des aptitudes particulières de travail en équipe avec d'autres spécialités. Ce n'est pas la technique de pointe qui

classe l'homme, c'est l'homme qui fait apparaître la technique de pointe comme telle !

Proposer l'accès à une classe supérieure pour ceux qui mettent en œuvre une technique de pointe prouve bien qu'un grade comportant 2 ou 3 classes n'est pas une carrière minimum mais bel et bien un camouflage de changement de catégorie sur des critères flous !

Cela montre aussi le déclassement actuel de l'ensemble des ITA par rapport aux salaires du privé.

**La décomposition en groupes professionnels** n'a d'intérêt que si elle permet une meilleure analyse, un meilleur jugement du travail de chaque agent.

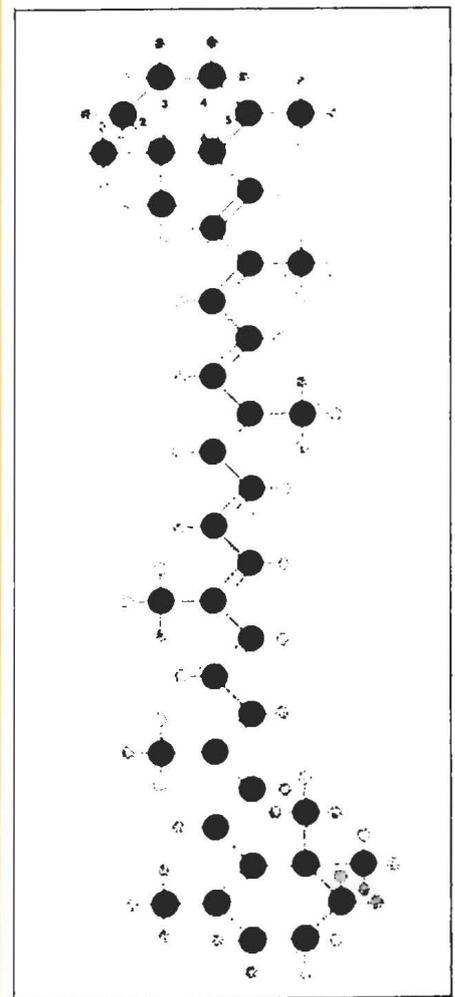
Si une commission d'étude nationale est créée pour chacun de ces groupes professionnels elle ne peut donner que des axes ou des conseils sur le contenu des dossiers des agents sur l'orientation professionnelle de l'agent, sur la formation complémentaire dont il pourrait avoir besoin, sur l'analyse de sa carrière, sur l'utilisation de ses compétences.

Le dossier des agents ne devrait pas relever que de la seule autorité du supérieur hiérarchique mais aussi de la propre initiative de l'agent éventuellement.

En fait il pourrait être possible de faire vivre concrètement **le suivi des carrières** des agents du C.N.R.S. par ce moyen. Le compte rendu de la commission nationale d'étude de chaque groupe professionnel étant porté à la connaissance de l'agent, de son supérieur hiérarchique, de la CPPR, de la CPN.

Ce compte rendu n'intervenant nullement a priori l'année où une promotion est demandée pour un agent.

Ce compte rendu systématique tous les 2 ou 3 ans constituerait une espèce de « bilan » permettant à chaque



# NE VOUS LAISSEZ PAS

Abattre

Brimer

Coincer

Diviser

Em...bêter

Ficher

Gruger

Humilier

Isoler

Juguler

Knock-outer

Lésen

Marcher

sur les pieds

Neutraliser

Oublier

Privatiser

Quadriller

Robotiser

Sanctionner

Terroriser

Urbanskiser

Vider

Water-guetter

Xénophobiser

sachez y faire

dites leur Zut, Zut

et

**cégétez-vous!**

# POUR RECONNAITRE LE MÉTIER DE TRAVAILLEUR SCIENTIFIQUE

(document remis en décembre 1979 à la direction du CNRS)

La recherche, fonction sociale à part entière, joue un rôle de premier plan dans notre société. Les hommes qui y consacrent leur activité exercent un véritable métier d'où la **nécessité de la reconnaissance du métier de travailleur scientifique**. La spécificité de ce métier exige que l'on donne à tous les travailleurs des garanties communes leur permettant de l'exercer toute leur vie s'ils le souhaitent.

## a) Le statut

Se fondant sur la déclaration du 2 octobre 1967 posant la revendication d'un statut de personnel permanent de l'Etat et les résolutions de nos congrès nationaux (particulièrement du XV<sup>e</sup> congrès d'Hérouville) nous affirmons la nécessité de transformer notre statut actuel en un **statut particulier de titulaire de la fonction publique commun à tous les personnels** assurant :

- sécurité d'emploi, garanties sociales de la fonction publique (telles longues maladies...), retraites des personnels titulaires de l'Etat ;
- carrière minimale d'ampleur suffisante au sein d'une même catégorie (notamment par fusion de catégories) ;
- promotions correspondant à l'acquisition de qualification supérieure et aux besoins exprimés par les laboratoires ;
- harmonisation des carrières ITA, chercheurs et enseignants-chercheurs facilitant les passages réciproques.

« Serait satisfaisant tout statut répondant aux conditions fondamentales suivantes :

— garantie d'un emploi permanent de l'Etat avec garanties sociales et régime de retraites correspondant, ainsi qu'appartenance à la fonction publique ;

— conditions spécifiques à l'activité de recherche, liées à la haute spécialisation et au caractère novateur des travaux effectués, en particulier :

- Stabilité de l'emploi garantie sur le lieu de travail, avec possibilités élargies de mutation.
- Embauche et progression de carrière examinées soit sur titre, soit à l'issue de procédures destinées à juger des qualifications réelles.
- Possibilités de formation permanente considérées comme partie intégrante des activités scientifiques considérablement assouplies et élargies, et prises réellement en compte pour la carrière. Ces conditions vaudront pour toutes les catégories.

Le S.N.T.R.S. s'attachera à approfondir et, éventuellement, à élargir, le cadre des dispositions qui, eu égard à la spécificité du travail de recherche, pourraient constituer des dérogations supplémentaires au statut de la fonction publique ».

## b) Les échanges

La création scientifique ne peut exister si la recherche scientifique est maintenue dans sa tour d'ivoire.

Le S.N.T.R.S. est partisan d'échanges multiples entre les différents secteurs scientifiques mais aussi avec le secteur productif. Les statuts des personnels doivent permettre **des échanges librement décidés** de travailleurs scientifiques entre les différents organismes de recherche et entre ces organismes et la production ; les laboratoires du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. devront permettre l'accueil des ingénieurs et techniciens du secteur productif qui désireraient effectuer des stages et réciproquement. Nous pensons également qu'il est nécessaire que les ITA participent plus nombreux aux différents congrès scientifiques et qu'il y aurait lieu d'organiser des colloques plus spécialement réservés à leurs professions. Les différents échanges, les contacts extérieurs, internationaux sont toujours fructueux et il faut donc réserver des frais de missions, dans le budget, suffisants à l'exercice de ces activités.

## c) Formation et perfectionnement

Le S.N.T.R.S. pense qu'il est nécessaire de revaloriser le rôle des ITA et notamment par le canal de la formation et du perfectionnement.

Il y a lieu de réserver une place importante dans le perfectionnement continu à la culture. Si le besoin d'élever le niveau de culture n'est pas réservé aux travailleurs scientifiques, la spécificité de leur métier le rend souvent plus aigu que dans d'autres secteurs, l'adaptation à de nouvelles techniques sont des éléments déterminants pour leur fonction.

Les ITA du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. doivent avoir le droit de choisir librement le contenu et les formes de leur perfectionnement et bénéficier de conditions matérielles suffisantes pour l'exercer.

Sur ce plan, l'axe C.N.R.S.-Recherche Universitaire devrait constituer dans l'avenir, la composante de la formation initiale et permanente des travailleurs scientifiques.

## RETABLIR LE LIEN, ENTRE QUALIFICATION, CLASSIFICATION, SALAIRE : GRILLE NATIONALE UNIQUE

Pour la C.G.T. tout travailleur qui en a les facultés et à qui la société en donne les moyens, peut prétendre assumer les plus hautes responsabilités.

De plus l'activité de recherche se fait avec des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens, des ouvriers, des administratifs, et supprimer une de ces composantes, serait remettre en cause l'activité de recherche elle-même. En conséquence, les carrières des travailleurs de la recherche doivent être liées logiquement entre elles. Elles doivent donc s'inscrire dans une grille unique avec une valeur unique du point.

### Désordre des catégories actuelles

Les disparités et les insuffisances existant dans la grille actuelle, ne permettent pas aux travailleurs de la recherche :

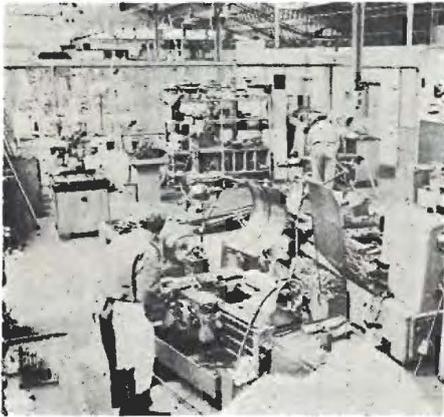
- de voir reconnaître correctement leurs qualifications,
- de changer de catégorie quand leur qualification a évolué,
- d'avoir un déroulement de carrière convenable au sein de la même catégorie.

Ces disparités et ces insuffisances donnent la possibilité aux directions d'organisme de jouer sur les notions de filières ou de métiers et de morceler ainsi le corps des ITA en fonction des orientations contraires aux intérêts de la recherche et des travailleurs.

Aussi rétablir le lien entre qualification, classification et salaire :

- c'est redonner une logique dans le corps des ITA et leurs rémunérations en s'appuyant sur la définition de niveaux de classification à l'aide de critères valables pour tous ;
- c'est éliminer les différences de salaire entre les catégories de personnel ayant une qualification de niveau identique ;
- c'est unir les travailleurs, les rendre solidaires : en effet, à un niveau de classification donné, peut correspondre une activité ouvrière, administrative, de technicien ou d'informaticien, de dessinateur ou de chimiste.

**Cette remise en ordre passe nécessairement par le reclassement d'un grand nombre d'agents dont la qualification actuelle relève d'une classification d'un niveau plus élevé.**



## DEFINIR LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

Pour le S.N.T.R.S., la future grille doit pouvoir intégrer les salaires de toutes les catégories de travailleurs du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. : ITA, chercheurs, cadres et hauts cadres actuellement hors-statut. La définition d'un niveau de classification et du nombre de niveaux ou catégories qui devra comporter la future grille, doit prendre en compte :

- les changements intervenus dans les techniques et l'organisation du travail ;
- les modifications dans le contenu du travail consécutif à ces changements ;
- l'apparition d'emplois de type nouveau ;
- le niveau plus élevé des connaissances générales acquises par les travailleurs, résultat de l'allongement de la scolarité ;
- les connaissances professionnelles acquises sanctionnées ou non par un diplôme ;
- la responsabilité que confère l'utilisation de matériel, de machines, de haute technicité et d'un coût élevé ;
- les aptitudes acquises par l'expérience et les formes nouvelles de qualification en découlant.

La définition des classifications doit inclure la reconnaissance des diplômes d'enseignement général et professionnel, ainsi que la reconnaissance de la qualification professionnelle.

Elle doit permettre de tenir compte de la qualification acquise par la formation permanente et la formation sur le « tas ».

Elle doit également tenir compte des responsabilités (de gestion financiè-

re et administrative, d'encadrement, de conception et de recherche), ainsi que du caractère spécifique du travail des salariés de la recherche scientifique.

En particulier, cette grille n'exclura pas la notion de métier (mécanicien, chimiste, informaticien, chercheur). Mais, puisqu'un métier comporte plusieurs niveaux de qualification, on verra un métier se déployer sur plusieurs niveaux de classification.

Cette grille pourrait également prendre en compte les aspects particuliers que revêtent les métiers classiques exercés par les travailleurs du C.N.R.S., aspects dus au contexte que représente l'activité recherche et la vie des laboratoires (l'amorce en a été donnée par le métier de prototype). Entre autre, la polyvalence professionnelle rencontrée très fréquemment dans les petites unités de recherche (« mécanicien-électricien », « secrétaire-comptable »...) et dans les équipes de recherche (« ingénieur-chercheur », « préparateur technique-technicien expérimentateur »...) trouvera sa reconnaissance facilitée.

Par contre, cette grille exclura la notion de mobilité ou d'interchangeabilité professionnelle qui obligerait chacun à plus ou moins assumer plusieurs activités différentes sous prétexte qu'elles correspondent au même niveau de classification. Un travailleur est à un niveau de classification donné parce que la qualification du métier qu'il exerce le classe à ce niveau et non parce qu'il doit exercer plusieurs activités classées au même niveau. Aussi, s'il arrive qu'un travailleur exerce réellement plusieurs activités classées à un même niveau, il doit être classé à un niveau de classification supérieur. Cette grille devient ainsi une arme contre la pénurie de poste.

## Logique d'une grille hiérarchique basée sur ces principes

### FONCTION

Le fonctionnement du C.N.R.S. dans la logique actuelle de notre économie exige la présence, l'organisation et la coordination d'au moins trois grandes fonctions :

- la fonction recherche,
- la fonction technique,
- la fonction administrative.

— Bien que liées entre elles ces 3 fonctions ont une relative autonomie de vie et de développement, ce qui devrait permettre à chaque agent d'y faire carrière

— La fonction recherche est cependant celle qui caractérise le C.N.R.S. et l'I.N.S.E.R.M. Elle doit donc influencer sur les deux autres. Plus classiques, puisqu'on les retrouve pratiquement dans toute entreprise, la technique et l'administration doivent être réfléchies et organisées pour la recherche.

— Chaque fonction utilise son propre éventail de compétences professionnelles, de métiers, de qualification. Mais si les 3 éventails varient avec chaque fonction, on trouve de nombreux points communs entre eux.

### NIVEAUX

Ces points communs nous les appellerons **niveaux de classification**.

Ces niveaux qui échelonnent chaque fonction hiérarchiquement sont comparables d'une fonction à l'autre, caractérisent donc des équivalences entre fonctions.

Nous proposons 7 niveaux :

- 7 Niveau des politiques générales.
- 6 Niveau des politiques spécifiques ou objectifs.
- 5 Niveau des directives.
- 4 Niveau des plans.
- 3 Niveau des instructions.
- 2 Niveau des ordres.
- 1 Niveau des activités répétitives permanentes.

Ces désignations correspondent au critère principal que nous verrons plus loin. Leur définition générale est la suivante :

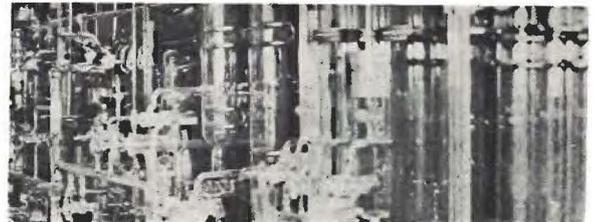
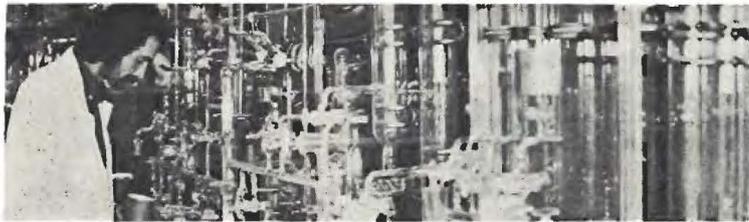
**Politique générale — politique spécifique — directives — plans — instructions — ordres.**

■ **Politiques** : par politique, il faut entendre l'ensemble des « intentions » que se propose une organisation :

- 1° - politique générale,
- 2° - politique spécifique aux grandes fonctions.

■ **Directives** : les intentions étant définies, les directives vont être énoncées pour définir les actions à entreprendre, afin de rendre possible leur accomplissement.

■ **Les plans** : le plan est la traduction des directives, il précise l'objectif à atteindre, les moyens qui seront mis en œuvre et le délai. Le plan peut être permanent ou occasionnel. Les gens



qui travaillent à partir de plans sont amenés à ajuster les moyens à disposition, donc à donner des instructions en conséquence.

■ **Instructions** : ensemble de travaux à accomplir couvrant un champ d'activité n'impliquant aucun mode opératoire particulier. Dans le cadre des instructions, celui qui les reçoit choisit la procédure qui lui paraît la plus adéquate pour résoudre les problèmes relevant de ses attributions.

■ **Ordre** : fait référence à des modes opératoires implicites ou explicites et peut être permanent ou ponctuel.

■ **Activités répétitives permanentes** : activités simples ne nécessitant aucune formation et dont le contenu ne varie pas pendant de longues périodes.

## DEGRES

Pour mieux tenir compte de la diversité des situations (taille des labos, taille des équipes, responsabilités multiples, polyvalence, évolution des services et des labos) nous proposons de décomposer les niveaux 2, 3, 4, 5, 6 en 2 degrés (le plus bas degré 1, le plus haut degré 2).

Les critères d'analyse de l'activité des agents du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. peuvent se décomposer ainsi :

### Critère de « l'information principale »

Un salarié reçoit, de son supérieur hiérarchique (ou de ce qui en tient lieu), pour commencer son travail, « une information principale » (des directives, un plan, des ordres...) qui, par son contenu, fixe le niveau où se situe son activité dans l'entreprise et le cadre dans lequel cette activité va se déployer.

### Critère de la « recherche des informations » complémentaires

Cette information principale le salarié doit la compléter par une recherche plus ou moins importante et une synthèse plus ou moins complexe d'informations complémentaires, indispensables à son activité. Pour cela il peut employer des méthodes et des moyens de recherche plus ou moins importants et complexes, et dispose pour ce faire d'une latitude variable.

### Critère de la « préparation » du travail.

Partant de l'information principale et des informations complémentaires, le salarié vit une phase de réflexion préparatoire au cours de laquelle il élabore un programme. Il y définit avec

plus ou moins de latitude les buts, les limites simples ou complexes de l'activité dont il a la responsabilité. Il y définit également les méthodes, les moyens d'action et de contrôle qui vont être employés pendant la réalisation.

### Critère de la « réalisation » du travail.

Vient ensuite une phase d'activité où le programme élaboré précédemment est mis en application. Cette mise en application peut se traduire par un travail intellectuel pour le salarié lui-même, et/ou par un travail de préparation chez d'autres salariés et/ou par un travail d'exécution.

Cette phase de réalisation dans le travail exige du salarié lui-même la mise en œuvre de moyens, de méthodes, de techniques, plus ou moins complexes.

Cette phase d'activité peut nécessiter le contrôle et l'analyse de l'évaluation de la réalisation ainsi que ceux des résultats intermédiaires et finals. Le salarié en tire alors des conséquences immédiates ou à plus long terme qui influenceront sur l'adaptation des méthodes et des moyens, voire sur les limites et les buts.

### Critère des « échanges ».

Le salarié ne travaille pas, coupé du reste de l'entreprise ou de l'extérieur de l'entreprise. Des échanges indispensables, plus ou moins complexes avec d'autres salariés ou groupe de salariés et/ou avec d'autres individus ou groupe d'individus extérieurs à l'entreprise sont à créer, à entretenir, à modifier...

Ces échanges sont donc sources de réflexion et exigent des méthodes, des moyens, des contrôles, des structures et les décisions qui en découlent pour chaque salarié.

### Critères des « connaissances ».

Pour développer son activité telle qu'elle vient d'être décrite, le salarié doit avoir une formation, une expérience professionnelle, des connaissances plus ou moins complexes et importantes.

On notera que ces critères assez généraux pour pouvoir s'adresser aux trois fonctions du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M.

## LA GRADATION DES CRITERES

### Critère de la nature de l'information principale.

Le salarié agit à partir :

- des politiques,

- des directives,
- des plans,
- des instructions,
- des ordres variables,
- des ordres permanents,
- répétitions.

### Critère de la nature des recherches d'informations complémentaires.

- Synthèses complexes d'information.
- Recherche de nombreuses informations complexes et interprétation.
- Recherche et sélection d'informations diverses dont la validité est vérifiée à terme.
- Observations, et choix parmi plusieurs informations.
- Recherche de renseignements.
- Pas de recherche.

### Critère de la nature de la phase de préparation du travail.

- Les buts sont à fixer ou à préciser et les structures sont à définir.
- Les actions à mener pour atteindre les buts sont à définir ainsi que les moyens nécessaires.
- les moyens nécessaires sont à répartir, à coordonner et à adapter.
- le choix des méthodes et de procédures est laissé à l'initiative du salarié.
- peu ou pas d'initiative dans la mise en œuvre des procédures d'exécution.

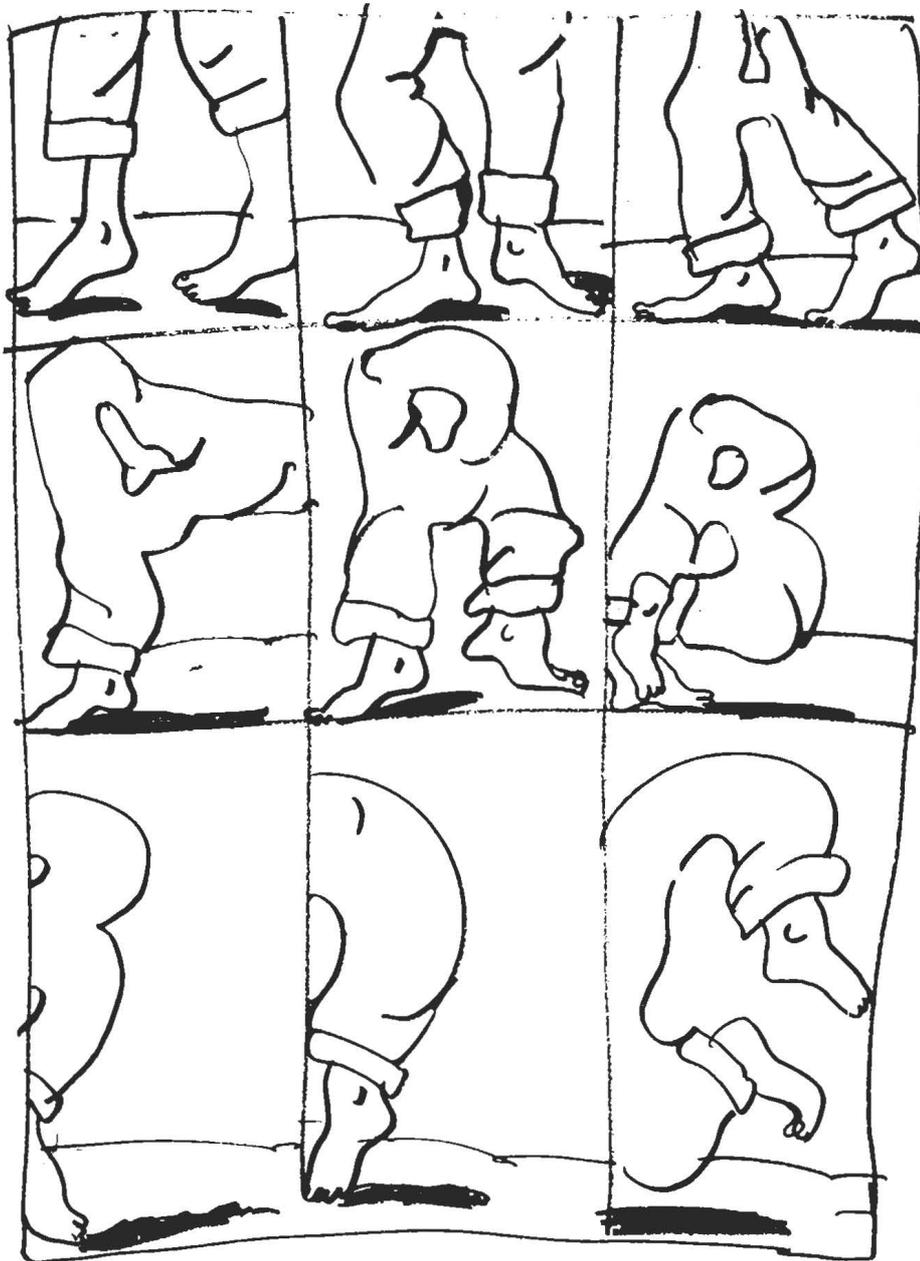
### Critère de la nature de la phase de réalisation.

- La réalisation s'effectue au niveau de l'entreprise elle-même, les résultats partiels ou finals peuvent remettre en cause les buts.
- La réalisation s'effectue au niveau d'une des fonctions de l'entreprise. Des ajustements des moyens sont indispensables pour atteindre des objectifs.
- La réalisation exige l'utilisation de moyens scientifiques et/ou techniques importants mis en œuvre par d'autres salariés. Adaptation en fonction des résultats perçus à terme.
- La réalisation exige l'utilisation d'équipements et des méthodes très élaborés exigeant une adaptation fréquente.
- Utilisation d'appareils et de méthodes classiques à adapter éventuellement.
- Exécution simple.

### Critère de la nature des échanges.

Le salarié :

- fixe les objectifs des grands cir-
- (suite p. 10)



cuits d'information de l'entreprise et conçoit les structures nécessaires. Il les utilise lui-même ou contrôle leur efficacité,

- entretient les circuits d'échanges. Il doit avoir une argumentation adaptée aux groupes de salariés qui dépendent de son activité ou qui influent de l'extérieur sur son activité,
- doit chercher à obtenir l'adhésion des autres salariés aux instructions. Une argumentation adaptée aux personnels est nécessaire. La coordination d'activité de divers

groupes d'exécutants peut lui être confiée.

- transmet des informations permettant aux exécutants d'avoir un comportement adapté à des objectifs variables,
- transmet des informations simples et précises aux exécutants,
- assure des contacts simples ou de voisinage.

**Critère de la nature des connaissances.**

Le salarié doit posséder :

- connaissances théoriques approfondies et éprouvées permettant

d'aborder les aspects conceptuels au niveau de l'entreprise,

- connaissances théoriques fondamentales,
- connaissances théoriques et pratiques appartenant à plusieurs techniques,
- propres à une technique ou plusieurs métiers,
- propres à un métier ou dues à l'expérience,
- pas de formation.

On constatera que nous proposons 6 gradations pour chaque critère, sauf pour le premier où il y en a 7. Ce qui donne une première idée de la façon dont un niveau de classification peut être défini.

**PRINCIPE DE DEFINITION DU CONTINU D'UN NIVEAU**

C'est le premier critère ou critère de « l'information principale » qui est retenu pour la désignation du niveau. Mais pour le contenu du niveau les choses doivent être moins schématiques. Par exemple grosso modo : le premier niveau (activités répétitives) « collectionne » la première gradation de chaque critère. Le deuxième niveau (ordres) « collectionne » la deuxième gradation de chaque critère. Mais plus l'activité d'un travailleur devient complexe plus la sécheresse des gradations s'accorde mal avec la réalité.

Aussi la « collection » de gradation ne sera pas systématiquement celle des gradations de même rang que le niveau. Une légère fluctuation en plus ou moins serait normale.

Nous proposons que chaque catégorie donne la « collection » qui lui paraît juste avec sa décomposition en 2 degrés éventuellement.

Etant entendu que ces gradations ne représente en aucun cas des « similitudes », les 2 degrés de certains niveaux ne constituent pas un « passage obligé ».

Ainsi on peut être embauché en II-1 ou en II-2 en fonction des critères professionnels exigés par le poste sur lequel on recrute.

On peut aussi passer directement de II-1 à III-1 ou III-2 en fonction de l'évolution de son activité jugée à l'aide des critères professionnels.

La proposition de VII grandes catégories (niveaux) avec une gradation mini et une gradation maxi n'ayant d'autre but que de tenir compte de la complexité de la vie réelle des laboratoires et services.

**SCHEMA RECAPITULATIF DES DIFFERENTS NIVEAUX DE CLASSIFICATION**

| NIVEAUX  |                       | FONCTION RECHERCHE  | FONCTION TECHNIQUE  | FONCTION ADMINISTRATIVE   |
|--|-----------------------|---|---|---|
| des politiques générales<br>VII  |                       | Directeur Scientifique Général<br>Directeur de Secteur Scientifique<br>Directeur d'Institut   |   | Directeur Administratif Général   |
| politiques spécifiques<br>ou des objectifs<br>VI   | 2 <sup>e</sup> degré  | Directeur de labo important   | Directeur d'un grand outil scientifique   | Directeur de département<br>Contrôleur financier  |
|  | 1 <sup>er</sup> degré | Directeur d'un petit labo —<br>Maître de recherche —<br>responsable d'une équipe de recherche important   | Ingénieur responsable d'un important outil scientifique ou technique                | Administrateur délégué<br>Agent comptable principal   |
| <b>DIPLOMES : Les titulaires d'un doctorat d'Etat sont au moins classés à ce 1<sup>er</sup> degré.</b>   |                       |   |   |   |
| directions<br>V  | 2 <sup>e</sup> degré  | Chargé de recherche responsable d'une petite équipe de recherche  | Chef de service technique   | Chef de service adm.<br>Agent comptable secondaire<br>Secrétaire général de labo<br>Chef de cellule administrative. |
|  | 1 <sup>er</sup> degré | Chercheur débutant  | Ingénieur   | Chef de bureau  |
| <b>DIPLOMES : Les titulaires d'un DEA, d'un doctorat 3<sup>e</sup> cycle, d'un diplôme d'ingénieur, d'une maîtrise ou de l'ancienne licence sont au moins classés à ce 1<sup>er</sup> degré.</b> |                       |   |   |   |
| des plans<br>IV  | 2 <sup>e</sup> degré  | Assistant de recherche  | Ingénieur adjoint   | Régisseur<br>Secrétaire rédacteur   |
|  | 1 <sup>er</sup> degré | Technicien supérieur  | Technicien supérieur prototypiste hors catégorie<br>Responsable d'atelier important | Secrétaire de direction   |
| <b>DIPLOMES : Sont au moins classés à ce 1<sup>er</sup> degré : 1 certificat d'études supérieures, DUT, BTS, DEUG, nouvelle licence, 2 certificats CNAM.</b>                                     |                       |   |   |   |
| NIVEAUX  |                       | FONCTION TECHNIQUE  |   | FONCTION ADMINISTRATIVE   |
| des instructions<br>III  | 2 <sup>e</sup> degré  | Technicien - technicien d'atelier 1 <sup>re</sup> catégorie - prototypiste 1 <sup>re</sup> catégorie - Responsable d'une équipe d'ouvriers professionnels |   | Secrétaire d'un service technique ou administratif  |
|  | 1 <sup>er</sup> degré | Technicien de labo - technicien d'atelier 2 <sup>e</sup> catégorie - prototypiste 2 <sup>e</sup> catégorie - OP 3   |   | Secrétaire dactylo  |
| <b>DIPLOMES : Les titulaires d'un baccalauréat, brevet de technicien, brevet professionnel, 1 certificat du CNAM sont au moins classés dans ce 1<sup>er</sup> degré.</b>                         |                       |   |   |   |
| des ordres   | 2 <sup>e</sup> degré  | Aide technique<br>Ouvrier qualifié OP2  |   | Employé qualifié 2 <sup>e</sup> échelon   |
| <b>DIPLOMES : BEP — 2 CAP sont classés au moins à ce 2<sup>e</sup> degré.</b>  |                       |   |   |   |
| II   | 1 <sup>er</sup> degré | Ouvrier qualifié 1 <sup>er</sup> échelon  |   | Employé qualifié 1 <sup>er</sup> échelon  |
| <b>DIPLOMES : CAP sont classés au moins à ce 1<sup>er</sup> degré.</b>   |                       |   |   |   |
| des activités répétitives permanentes<br>I   |                       | Manœuvre  |   | Garçon de course<br>Planton   |
| <b>Pas de diplôme</b>  |                       |   |   |   |

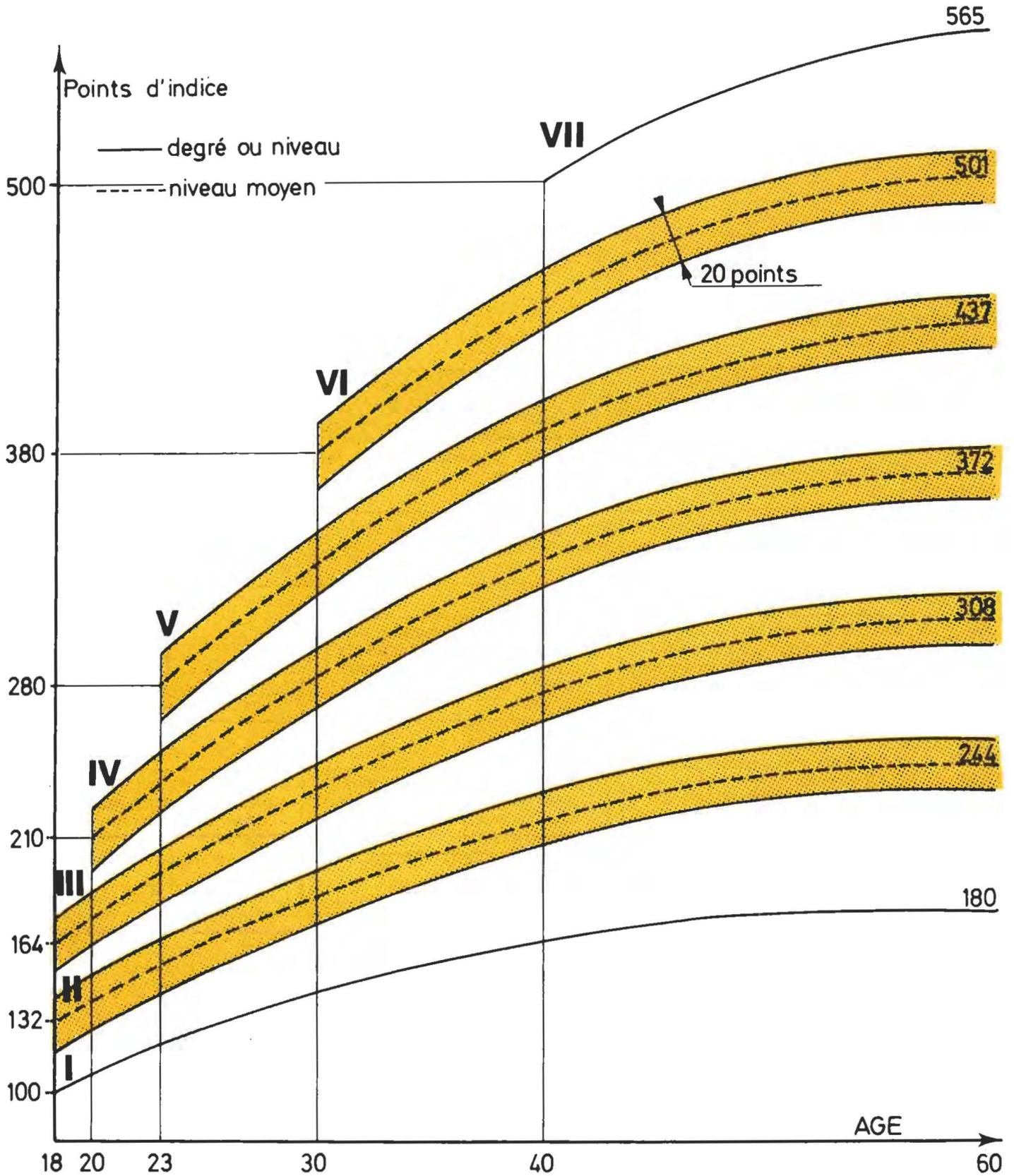
\* On notera que la distinction entre Fonction Recherche et Fonction Technique ne se ferait qu'au niveau des plans (technicien supérieur) où une différenciation semble possible.

**TABEAU DE CLASSIFICATION ET DE GRADUATION DES CRITERES**  
(Synthèse du document carrière du S.N.T.R.S.-C.G.T.)

| Classification                                      | Critères | Fixer le niveau d'activité de l'agent et le cadre dans lequel cette activité se déploie | Recherche de l'information complémentaire par l'agent                                     | Préparation du travail par l'agent   | Réalisation du travail par l'agent   | Echange  | Connaissances requises  |
|---|----------|---|---|--|--|--|---|
| 1<br>Niveau des activités répétitives permanentes   |          | de répétition   | Pas de recherche  | Peu ou pas d'initiative dans la mise en œuvre des procédures d'exécution                         | Exécutions simples   | Assure des contacts simples ou de voisinage  | Pas de formation  |
| 2<br>Niveau des ordres                              |          | des ordres permanents<br>des ordres variables   | Recherche de renseignements   |  | Utilisation d'appareil et de méthodes classiques à adapter éventuellement  | Transmet des informations simples et précises aux exécutants   | Formation propre à un métier ou due à l'expérience  |
| 3<br>Niveau des instructions                        |          | des instructions  | ↑<br>Observation et choix parmi plusieurs informations                                    | ↑<br>Le choix des méthodes et des procédures est laissé à l'initiative du salarié                | La réalisation exige l'utilisation d'équipement et de méthodes élaborées avec adaptation fréquente   | Transmet des informations permettant aux exécutants d'avoir un comportement adapté à des objectifs variables   | ↑<br>Propres à une technique ou à plusieurs métiers   |
| 4<br>Niveau des plans                               |          | des plans   | ↑<br>Recherche et sélection d'informations diverses dont la validité est vérifiée à terme | ↑<br>Les moyens nécessaires sont à répartir, à coordonner et à adapter                           | La réalisation exige l'utilisation de moyens importants mis en œuvre par d'autres salariés. Adaptation en fonction des résultats perçus à terme. | ↑<br>Doit chercher à obtenir l'adhésion des autres aux instructions. Argumenter. Coordination d'activités  | ↑<br>Connaissances théoriques et pratiques appartenant à plusieurs techniques   |
| 5<br>Niveau des directives                          |          | des directives  | ↑<br>Recherche de nombreuses informations complexes et interprétation                     | ↑<br>Les actions à mener pour atteindre les buts sont à définir ainsi que les moyens nécessaires | La réalisation s'effectue au niveau d'une des fonctions de l'entreprise. Ajustements indispensables pour atteindre les objectifs                 | ↑<br>Entretien les circuits d'échanges. Argumentation adaptée aux salariés ou à ceux qui influent de l'extérieur sur son activité                                    | ↑<br>Connaissances théoriques fondamentales   |
| 6<br>Niveau des politiques spécifiques ou objectifs |          | des politiques  | ↑<br>Synthèses complexes d'information  | ↑<br>Les buts sont à fixer ou à préciser et les structures sont à définir                        | ↑<br>La réalisation s'effectue au niveau de l'entreprise elle-même. Les résultats partiels ou finals peuvent remettre en cause les buts.         | ↑<br>Fixe les objectifs des grands circuits d'information de l'entreprise et conçoit les structures nécessaires. Il les utilise lui-même ou contrôle leur efficacité | ↑<br>Connaissances théoriques approfondies et éprouvées permettant d'aborder les aspects conceptionnels dans l'entreprise |
| 7<br>Niveau des politiques générales                |          | des politiques  |   |  |  |  |   |

\* Les cases mobiles montrent les fluctuations possibles de la graduation des critères pour les niveaux moyens pour prendre en compte la diversité des fonctions et des professions.

# IMAGE POSSIBLE



## RESSERRER L'EVENTAIL DES SALAIRES

Resserrer l'éventail des salaires, c'est établir une hiérarchie plus équitable. La grille actuelle se caractérise par un tassement de la grande majorité des catégories vers le bas, alors que plus de la moitié des indices de la grille ne sont occupés que par une seule catégorie d'agents.

Pour corriger ce déclassément, il est nécessaire que les niveaux de classification se répartissent équitablement tout au long de la grille avec un écart indiciaire de début de carrière similaire entre chaque niveau.

Ces principes s'ajoutent aux orientations de notre XV<sup>e</sup> congrès et de celles de la C.G.T., à savoir :

- carrière de 20 ans,
- l'acquisition de la moitié du salaire de la catégorie dans le tiers de la catégorie,
- répartition régulière des niveaux de fonction sur la totalité de l'amplitude indiciaire de la grille,
- ouverture au recrutement de toutes les catégories,
- écart hiérarchique maximum se situant entre 5 et 6 (il s'agit de l'écart de salaire entre le salaire d'embauche de la dernière catégorie).

|  |                          |
|--|--------------------------|
| Eventail des salaires                                    | $\frac{565}{100} = 5,65$ |
| Ecart hiérarchique maxi (avant retraite) dont à âge égal | $\frac{565}{180} = 3,14$ |

### Remarques :

1) Cette image (comparée au projet de grille du congrès) tasse les salaires de début de carrière en ce sens que le recouvrement indiciaire d'une carrière sur l'autre est très important. Exemple : le garçon de course (niveau I), juste avant la retraite, a le même salaire qu'un prototypiste première catégorie (niveau III - 2<sup>e</sup> degré) à l'embauche.

Le recouvrement n'était pas si important dans le projet du congrès.

2) Malgré cette distorsion importante, on constate quand même que le fameux « ventre creux » des salaires du milieu de la grille salariale actuelle des I.T.A. nous oblige à revendiquer une augmentation substantielle de ces salaires (par exemple, notre image prévoit des augmentations de plus de 2.000 francs pour les ingénieurs).

**Donc on n'échappera pas au débat :**  
Est-ce juste ?  
Comment y tendre ?

### EXEMPLE TRADUISANT EN SALAIRE L'IMAGE DE GRILLE PRECEDENTE TOUTES PRIMES COMPRISES

Valeur du point : 32 francs (1980)

Revendication U.G.F.F. : pas de salaires en-dessous de 3.200 francs

|            | EMBAUCHE |         | 60 ANS (avant retraite) |         |
|------------|----------|---------|-------------------------|---------|
| Niveau I   | 3.200 F  | —       | 5.760 F                 | —       |
| Niveau II  | 4.224 F  | moyenne | 7.808 F                 | moyenne |
| Niveau III | 5.248 F  | »       | 9.856 F                 | »       |
| Niveau IV  | 6.720 F  | »       | 11.904 F                | »       |
| Niveau V   | 8.960 F  | »       | 13.984 F                | »       |
| Niveau VI  | 12.160 F | »       | 16.032 F                | »       |
| Niveau VII | 16.000 F | »       | 18.080 F                | »       |





## GARANTIR LA CARRIERE

### Au sein d'une même catégorie

- Reconnaissance de l'accroissement de la qualification dû à l'ancienneté dans la catégorie et définissant la carrière minimale.
- La moitié de gain total de la carrière minimale doit être acquise au tiers de sa durée.

### Par des changements de catégories

Le changement de catégorie doit sanctionner la reconnaissance d'une qualification supérieure :

- soit par l'acquisition de connaissances,
- soit par la reconnaissance de la qualification professionnelle,
- soit par la reconnaissance de capacités à assumer des responsabilités supérieures.

TOUT AGENT dont la qualification professionnelle a été reconnue, doit, soit être nommé au poste correspondant, soit se voir garantir les moyens statutaires d'une mise en œuvre réelle de cette nouvelle qualification, dans ou hors de l'organisme.

Tout agent a le droit de présenter lui-même sa demande de changement de catégorie.

**Le S.N.T.R.S.-C.G.T. exige dans l'immédiat que les directions du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. obtiennent :**

- des crédits et des postes en nombre suffisant pour permettre l'avancement des personnels et un bon fonctionnement des laboratoires et services,
- la transformation d'un nombre important de postes dans la pyramide des emplois du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. pour permettre de résorber les listes d'aptitude pour répondre aux besoins des laboratoires et services.

Dans l'immédiat, doivent être prises des mesures qui concourent à une remise en ordre des classifications et à engager le processus de refonte complète de la grille indiciaire :

- suppression des petites catégories 9, 8, 7B et 6D, 6D bis,
- suppression de la 4B et de la 1B bis,
- allongement des grilles à 12 échelons pour toutes les catégories,
- alignement de la 4D sur la 5B,
- la fixation du salaire minimum net à 3.200 F (1-1-1980),
- la définition des fonctions à l'aide de critères négociés et ceci pour toutes les catégories,
- la définition du nombre de possibilités de promotion basée sur les effectifs et non sur le recrutement.

## LES COMMISSIONS D'AVANCEMENT

**Le S.N.T.R.S.-C.G.T. réaffirme sa position de principe pour le maintien du caractère national de la gestion des personnels en conformité avec les garanties fondamentales du statut.**

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. agira pour que les commissions d'avancement, qu'elles soient nationales, régionales ou locales aient la **COMPETENCE ET LES POUVOIRS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (C.A.P. de la fonction publique).**

Elles doivent être mises en place au moyen d'élection. Seules les organisations syndicales représentatives peuvent présenter des listes de candidats aux C.A.P.

L'opportunité et les modalités de la mise en place de C.A.P. régionales ou locales doivent être négociées avec les organisations syndicales.

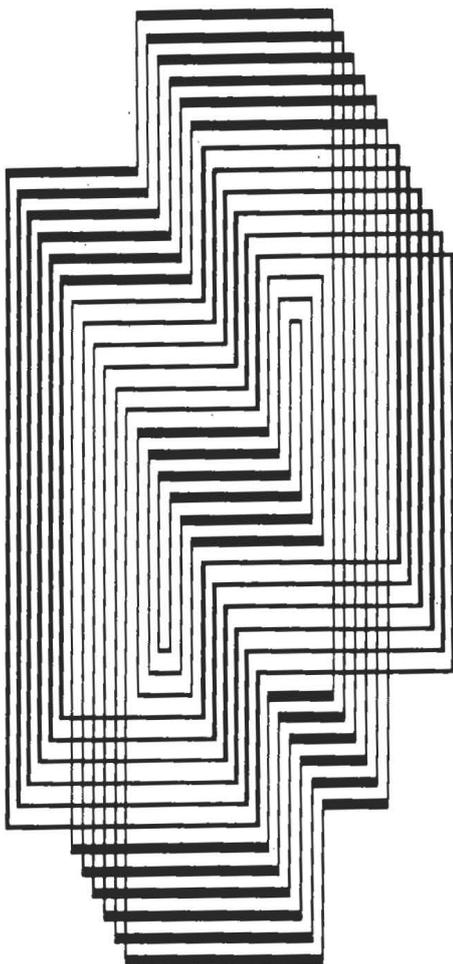
### ● LA COMPETENCE DES CAP

Elles travaillent à partir de critères négociés valables pour tous.

Elles doivent connaître l'ensemble des questions touchant à la gestion individuelle des agents :

- recrutement, affectation des stagiaires,
- engagement définitif sur poste,
- notation, avancement,
- mutation, position (détachement, disponibilité, mi-temps),
- passage du cadre I.T.A. au cadre chercheur et vice et versa,
- et tous les aspects individuels de la situation de l'agent.

— La commission administrative paritaire nationale constitue l'instance de recours ultime en cas de litiges dans les C.A.P. régionales ou locales.



# annexe I

(projet Royer)

## Grade I

— Fusion de toutes les catégories inférieures à la 6 B dans la catégorie 6 B, qui devient le grade I.

— Reclassement des agents 8 B, 7 B et 6 B dans le grade I à indice égal (ancienneté dans l'échelon maintenue) ou, à défaut, immédiatement supérieur (sans ancienneté dans l'échelon).

— Pour 25 % de l'effectif du grade I, poursuite de la carrière (sans changer de grade) dans les échelons 6 à 12 du grade II (chevrons I à VI) lorsque le 10<sup>e</sup> échelon du grade I est atteint (ancienneté dans le 10<sup>e</sup> échelon maintenue pour le chevron I, dans la limite de deux ans).

— L'ensemble de la carrière est de 31 ans (amplitude 1,53).

|          |           |      |
|----------|-----------|------|
| Echelons | 1 - 212   | 1,27 |
|          | 2 - 220   |      |
|          | 3 - 227   |      |
|          | 4 - 234   |      |
|          | 5 - 241   |      |
|          | 6 - 247   |      |
|          | 7 - 253   |      |
|          | 8 - 259   |      |
|          | 9 - 264   |      |
|          | 10 - 269  |      |
| Chevrons | I - 276   | 1,53 |
|          | II - 286  |      |
|          | III - 294 |      |
|          | IV - 302  |      |
|          | V - 310   |      |
|          | VI - 317  |      |
|          | VII - 324 |      |

Notes : — 212 agents des catégories inférieures à la 6 B seraient reclassés dans les nouveaux échelons de grade I.

— 47 agents actuellement bloqués au 10<sup>e</sup> échelon de la catégorie 6 B pourraient poursuivre leur carrière et être reclassés au chevron I (23) ou au chevron II (24). Vus 47 agents ne représentent que 7 % environ de l'effectif du grade I. (692 agents).

## Grade II

— Fusion des catégories 5 B et 4 B en utilisant les indices des 10 échelons de la 5 B et en prolongeant cette ligne de deux échelons dotés des indices du 10<sup>e</sup> et du 11<sup>e</sup> échelon de l'actuelle catégorie 4 B.

— Reclassement des agents 5 B et 4 B dans le grade II, à indice égal et échelon égal pour les agents 5 B et de la manière suivante pour les agents 4 B :

— échelons 1 à 9 : 4 B

(échelon n) → grade II échelon n + 1 ;

— échelon 10 de la 4 B → échelon 10 du grade II ;

— échelon 11 de la 4 B → échelon 11 du grade II.

Application de l'article 29 ter alinéa 2 du statut pour l'éventuel maintien d'ancienneté dans l'échelon.

Passage au 11<sup>e</sup> échelon du grade II pour les 5 B 10 ayant deux ans d'ancienneté dans l'échelon.

— Pour 25 % de l'effectif du grade II, poursuite dans les trois chevrons du groupe VII de la Fonction publique (quatre ans dans chaque chevron) à partir du 11<sup>e</sup> échelon du grade II (ancienneté maintenue dans la limite de quatre ans pour les agents ayant atteint le 12<sup>e</sup> échelon du grade II).

— L'ensemble de la carrière est de 30 ans (amplitude 1,50).

|          |           |      |
|----------|-----------|------|
| Echelons | 1 - 230   | 1,35 |
|          | 2 - 240   |      |
|          | 3 - 249   |      |
|          | 4 - 258   |      |
|          | 5 - 266   |      |
|          | 6 - 276   |      |
|          | 7 - 286   |      |
|          | 8 - 294   |      |
|          | 9 - 302   |      |
|          | 10 - 310  |      |
|          | 11 - 317  |      |
|          | 12 - 324  |      |
| Chevrons | I - 328   | 1,41 |
|          | II - 336  |      |
|          | III - 344 |      |

Notes : — Actuellement 52 agents sont en 4 B 11 et pourraient bénéficier immédiatement d'un passage en chevron I (40) ou en chevron II (12), soit au total environ 15 % de l'effectif 4 B et 4 % de l'effectif 4 B + 5 B (nouveau grade II, 1163 agents).

— 131 agents sont bloqués au 10<sup>e</sup> échelon de la 5 B : 68 d'entre eux pourraient être reclassés immédiatement au 11<sup>e</sup> échelon du grade II.

## Grade III

— Il est nécessaire pour ce grade, ainsi que pour le grade IV, de se référer aux carrières types de la Fonction publique (indices butoirs) classées dans la catégorie B (niveau baccalauréat).

— Le grade III pourrait être divisé en trois classes :

● grade III de 2<sup>e</sup> classe : 10 échelons qui seraient les 10 premiers échelons de la 3 B ;

● grade III de 1<sup>re</sup> classe : 6 échelons qui seraient les échelons 7 à 12 de la 3 B ;

● grade III hors classe : qui continuerait la 3 B actuelle et comprendrait 5 échelons à 3 ans (sans possibilité d'accélération) comportant chacun une progression indiciaire de 3 % de l'indice 410 (12<sup>e</sup> échelon de la 3 B), soit 15 % en 15 ans (principe de la prime d'ancienneté).

— Les avancements de classe se feraient par inscription au tableau d'avancement annuel, après avis de la commission paritaire.

● conditions d'inscriptibilité sur le tableau d'avancement à la 1<sup>re</sup> classe :

— avoir atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe ;

— avoir accompli cinq ans de services effectifs dans la 2<sup>e</sup> classe.

(le reclassement se fait à indice égal avec maintien de l'ancienneté dans l'échelon, dans la limite de deux ans pour ceux qui ont atteint le 10<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe) ;

● conditions d'inscriptibilité sur le tableau d'avancement à la hors classe :

— avoir atteint le 6<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe ;

— avoir accompli cinq ans de services effectifs dans la 1<sup>re</sup> classe ;

— être resté trois ans dans le 6<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe. (le reclassement se fait au 1<sup>er</sup> échelon de la hors classe. S'il est effectué après la fin de la 3<sup>e</sup> année dans le 6<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe, l'ancienneté au-delà de ces trois ans est maintenue pour le passage au 2<sup>e</sup> échelon, mais dans la limite de trois ans).

— L'accès au grade III se fait toujours en 2<sup>e</sup> classe, quel que soit le mode d'accès (recrutement ou promotion).

— Le nombre des agents classés à terme dans la hors classe devrait être au plus égal à 30 % du nombre total des agents du grade III. Actuellement, 170 agents sur 2.016 sont au 12<sup>e</sup> échelon de la 3 B, soit environ 8 % de l'effectif. 84 d'entre eux ont plus de trois ans d'ancienneté dans ce dernier échelon et pourraient donc, la première année, accéder au 1<sup>er</sup> échelon de la hors classe (42) ou au 2<sup>e</sup> échelon (42).

Il n'est pas absolument nécessaire d'indiquer la répartition des agents dans la seconde et la première classe.

— Echelonnement indiciaire :

Deuxième classe : 10<sup>e</sup>, 383 - 9<sup>e</sup>, 372 - 8<sup>e</sup>, 357 - 7<sup>e</sup>, 339 - 6<sup>e</sup>, 322 - 5<sup>e</sup>, 309 - 4<sup>e</sup>, 293 - 3<sup>e</sup>, 285 - 2<sup>e</sup>, 269 - 1<sup>re</sup>, 262.

Première classe : 6<sup>e</sup>, 410 - 5<sup>e</sup>, 402 - 4<sup>e</sup>, 383 - 3<sup>e</sup>, 372 - 2<sup>e</sup>, 357 - 1<sup>re</sup>, 339.

Hors classe : 5<sup>e</sup>, 471 - 4<sup>e</sup>, 459 - 3<sup>e</sup>, 447 - 2<sup>e</sup>, 435 - 1<sup>re</sup>, 422.

tition des agents dans la seconde et la première classe.

— La carrière normale se déroulerait en 35 ans, avec une amplitude de 1,80.

## Grade IV

— Il est nécessaire pour ce grade, comme pour le grade III, de se référer aux carrières types de la Fonction publique classées dans la catégorie B (niveau baccalauréat). Toutefois, étant donné que le recrutement dans ce grade est effectué au niveau baccalauréat + 2, les indices de la hors classe dépassent l'indice butoir (478) de la catégorie B Fonction publique.

— Le grade IV pourrait être divisé en 3 classes, selon le même principe et les mêmes modalités que pour le grade III. La progression indiciaire de la hors classe est calculée à partir de l'indice 478 (3 % tous les 3 ans).

— Avancement de classe : idem grade III.

— Accès au grade IV : il se fait toujours en 2<sup>e</sup> classe pour les recrutements et pour les agents promus du grade III seconde et première classe. Lorsqu'il s'agit, à titre exceptionnel, d'agents promus du grade III hors classe, l'accès au grade IV se fait dans la 1<sup>re</sup> classe.

— Effectifs de chaque classe : idem grade III. Actuellement, 222 agents sur 2.079 sont au 12<sup>e</sup> échelon de la 2 B, soit environ 11 % de l'effectif. 118 d'entre eux ont plus de trois ans d'ancienneté dans ce dernier échelon et pourraient donc, la première année, accéder au 1<sup>er</sup> échelon de la hors classe (76) ou au 2<sup>e</sup> échelon (42).

— Les 200 agents de l'actuelle catégorie 1 B bis sont reclassés dans le grade IV 1<sup>re</sup> classe (54) ou hors classe (146).

— La carrière normale se déroulerait en 35 ans, avec une amplitude de 2,01.

Deuxième classe : 10<sup>e</sup>, 431 - 9<sup>e</sup>, 410 - 8<sup>e</sup>, 394 - 7<sup>e</sup>, 378 - 6<sup>e</sup>, 365 - 5<sup>e</sup>, 348 - 4<sup>e</sup>, 334 - 3<sup>e</sup>, 314 - 2<sup>e</sup>, 294 - 1<sup>re</sup>, 274.

Première classe : 6<sup>e</sup>, 478 - 5<sup>e</sup>, 454 - 4<sup>e</sup>, 431 - 3<sup>e</sup>, 410 - 2<sup>e</sup>, 394 - 1<sup>re</sup>, 378.

Hors classe : 5<sup>e</sup>, 550 - 4<sup>e</sup>, 536 - 3<sup>e</sup>, 521 - 2<sup>e</sup>, 507 - 1<sup>re</sup>, 492.

## Grade V

— Il apparaît que les écarts indiciaires entre les actuelles catégories **1 B** et **3 A** ne sont pas suffisamment significatifs pour justifier le maintien de deux catégories différentes. Il est donc proposé la **fusion de ces deux catégories pour créer le grade V**. Pour tenir compte toutefois du niveau de formation initiale (licence, petite école d'ingénieur, maîtrise...) le recrutement pourrait être différencié en procédant à des classements soit au 1<sup>er</sup>, soit au 2<sup>e</sup>, voire au 3<sup>e</sup> échelon du grade V, selon une liste des diplômes ou écoles.

— Le grade V pourrait être divisé en **3 classes** :

- grade V de 2<sup>e</sup> classe : 10 échelons qui seraient les 10 premiers échelons de la 1 B ;
- grade V de 1<sup>re</sup> classe : 6 échelons qui seraient les échelons 8 à 12 de la 1 B et le 11<sup>e</sup> échelon de la 3 A ;
- grade V hors classe : qui continuerait la carrière à l'ancienneté et comprendrait 5 échelons à 3 ans (sans possibilité d'accélération) comportant chacun une progression indiciaire de 3 % de l'indice 608 (11<sup>e</sup> échelon de la 3 A), soit 15 % en 15 ans.

— **Avancement de classe** : idem grades III et IV.

— **Accès au grade V** : idem grade IV.

— **Effectifs de chaque classe** : idem grades III et IV. Actuellement 220 agents sur 3.178 que comprendrait le grade V sont au dernier échelon de la 3 A, soit environ 7 % de l'effectif. 119 d'entre eux ont plus de trois ans d'ancienneté dans ce dernier échelon et pourraient donc, la première année, accéder au 1<sup>er</sup> échelon de la hors classe (58) ou au 2<sup>e</sup> échelon (61).

— **Classement des agents actuellement 1 B et 3 A dans le grade V** :

— 1 B échelons 1 à 11 : grade V seconde ou première classe, indice égal, ancienneté maintenue.

— 1 B 12<sup>e</sup> échelon : moins de deux ans d'ancienneté dans l'échelon -> grade V 1<sup>re</sup> classe 5<sup>e</sup> échelon, ancienneté maintenue ; deux ans d'ancienneté et plus dans l'échelon -> grade V 1<sup>re</sup> classe 6<sup>e</sup> échelon, sans ancienneté.

— 3 A échelons 1 à 11 : grade V seconde ou première classe, indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur, avec application de l'article 29 ter alinéa 2 du statut.

— **La carrière normale se déroulerait en 35 ans (amplitude de 1,96)**.

— **Echelonnement indiciaire** :

Deuxième classe : 10<sup>e</sup>, 544 - 9<sup>e</sup>, 519 - 8<sup>e</sup>, 493 - 7<sup>e</sup>, 478 - 6<sup>e</sup>, 453 - 5<sup>e</sup>, 430 - 4<sup>e</sup>, 406 - 3<sup>e</sup>, 389 - 2<sup>e</sup>, 371 - 1<sup>er</sup>, 357.

Première classe : 6<sup>e</sup>, 608 - 5<sup>e</sup>, 586 - 4<sup>e</sup>, 563 - 3<sup>e</sup>, 544 - 2<sup>e</sup>, 519 - 1<sup>er</sup>, 493.

Hors classe : 5<sup>e</sup>, 699 - 4<sup>e</sup>, 681 - 3<sup>e</sup>, 663 - 2<sup>e</sup>, 644 - 1<sup>er</sup>, 626.

## Grade VI

— Le statut actuel ne différencie pas les ingénieurs ou informaticiens classés en 1 A et en 2 A. La catégorie 2 A est la catégorie de recrutement grandes écoles et la catégorie 1 A est la catégorie d'avancement des ingénieurs 2 A. La catégorie 1 A pourrait déjà être considérée comme la classe de débouché d'une classe 2 A si un pourcentage des effectifs respectifs de chacune des deux catégories était défini dans le statut. Il est proposé de **fusionner les catégories 2 A et 1 A** pour constituer le grade VI.

— Le grade VI pourrait être divisé en **2 classes** :

- grade VI de 2<sup>e</sup> classe : 11 échelons qui seraient les 9 échelons de l'actuelle 2 A, auxquels s'ajouteraient un 10<sup>e</sup> échelon (indice 685) et un 11<sup>e</sup> échelon (indice 723).
- grade VI de 1<sup>re</sup> classe : les 5 échelons de l'actuelle 1 A (à 3 ans).

— **Avancement de classe** : maintien des dispositions prévues actuellement dans le statut pour le passage de 2 A en 1 A.

— **Accès au grade VI** : toujours en 2<sup>e</sup> classe, quel que soit le mode d'accès (recrutement ou promotion).

— **La carrière normale se déroulerait avec une amplitude de 2,03**.

- au minimum (passage à la 1<sup>re</sup> classe au 5<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe) en 18 ans ;
- au maximum (passage après deux ans dans le dernier échelon de la 2<sup>e</sup> classe) en 22 ans.

— **Effectifs de chaque classe** : le nombre des agents classés, à terme, dans la 1<sup>re</sup> classe devrait être au plus égal à 50 % du nombre total des agents du grade VI. Actuellement devraient être classés en 1<sup>re</sup> classe les 255 agents de catégorie 1 A ainsi que, au maximum, les 378 agents ayant plus de deux ans d'ancienneté dans le 9<sup>e</sup> échelon de la catégorie 2 A. Ceci représenterait 633 agents sur un effectif total du grade VI de 1.575 agents, soit 40 % du total.

— **Echelonnement indiciaire** :

Deuxième classe : 11<sup>e</sup>, 723 - 10<sup>e</sup>, 685 - 9<sup>e</sup>, 647 - 8<sup>e</sup>, 608 - 7<sup>e</sup>, 571 - 6<sup>e</sup>, 539 - 5<sup>e</sup>, 503 - 4<sup>e</sup>, 481 - 3<sup>e</sup>, 453 - 2<sup>e</sup>, 426 - 1<sup>er</sup>, 400.

Première classe : 5<sup>e</sup>, 810 - 4<sup>e</sup>, 772 - 3<sup>e</sup>, 723 - 2<sup>e</sup>, 647 - 1<sup>er</sup>, 571.

## Grade VII

— Il est proposé purement et simplement de **transformer la catégorie 0 A en grade VII**.

En effet, la catégorie 0 A assure déjà aux ingénieurs 2 A qui y accèdent une amplitude de carrière de 2,41, soit l'équivalent de l'amplitude de carrière des ingénieurs de la métallurgie position II qui atteignent la position repère III C.

Par le jeu de la modulation de la prime de participation à la recherche, l'amplitude de carrière peut être portée à 2,71, ce qui est supérieur, par exemple, à l'amplitude maximale des ingénieurs contractuels de physique nucléaire entre Ingénieur II (= 2 A) 1<sup>er</sup> échelon et Ingénieur IV dernier échelon (amplitude 2,62) primes comprises. Le dernier échelon 0 A avec prime maximale de participation à la recherche équivaut, du reste, (à 200 F près) au dernier échelon des Ingénieurs IV avec prime de rendement (cette dernière étant forfaitaire). Si l'on ajoute la possibilité d'accorder à quelques 0 A une indemnité spéciale exceptionnelle pour les ingénieurs qui peut s'élever à 1.300,00 F., la rémunération de ces derniers peut dépasser la rémunération maximale du cadre des contractuels de physique nucléaire.

— A ce niveau exceptionnel de responsabilité (chef de projet, chef de service technique, responsable d'équipements ou d'instruments d'une importance particulière), on peut considérer qu'il s'agit d'**emplois fonctionnels**. La modulation de la prime de participation à la recherche ou l'attribution de l'indemnité spéciale exceptionnelle pour les ingénieurs est un moyen tout à fait justifié de tenir compte du niveau de l'emploi effectivement exercé. Dans le cas où l'emploi considéré viendrait à ne plus être effectivement exercé par l'agent, la suppression de l'indemnité spéciale exceptionnelle pour les ingénieurs, si elle avait été ac-

cordée, et le retour à la prime de participation à la recherche moyenne de la catégorie 0 A (donc du grade VII) serait chose normale. L'agent terminerait tout de même sa carrière en suivant l'échelonnement indiciaire du grade VII avec prime de participation à la recherche au taux moyen.

— Pour tenir compte de cet aspect fonctionnel des emplois du grade VII, il faudrait veiller à ce que les crédits affectés à la prime de participation à la recherche et aux indemnités spéciales exceptionnelles pour les ingénieurs soient d'un montant suffisant dans les budgets des établissements du groupe C.N.R.S.

— **Echelonnement indiciaire :**

1<sup>er</sup> échelon : indice 647,  
2<sup>e</sup> échelon : indice 723,  
3<sup>e</sup> échelon : indice 810.  
La carrière se poursuit hors échelle (A).

## Personnels du groupe D

— **Intégration dans les corps de fonctionnaires titulaires de l'administration scolaire et universitaire :**

● catégorie 6 D (indices 205 à 248) → agent de bureau (groupe II : indices 200 à 245),

● catégorie 6 D bis (indices 210 à 264) → agent technique de bureau (groupe III : indices 210 à 264),

● catégorie 5 D (indices 220 à 282) → sténodactylographe (groupe IV : indices 220 à 282),

● catégorie 4 D (indices 228 à 290) → commis, adjoint administratif, agent administratif, secrétaire sténodactylographe (groupe V : indices 230 à 302),

débouchés dans le groupe VI : indices 240 à 324 (agent administratif principal), puis dans les trois chevrons du groupe VII (indices 328 à 344),

● catégorie 3 D (indices 262 à 410) et catégorie 2 D (indices 274 à 478) → Secrétaire d'administration scolaire et universitaire (indices 254 à 401), chef de section (indices 358 à 445), secrétaire en chef (indices 338 à 478),

● catégorie 1 D (indices 331 à 586) et catégorie 0 D (indices 386 à 677) → attaché d'administration scolaire et universitaire de 2<sup>e</sup> classe (indices 335 à 478), de 1<sup>re</sup> classe (indice 492 à 631), principal (indices 489 à 647).

— **Avantages :** titularisation qui s'accompagne de tous les avantages offerts par le

Statut général des fonctionnaires, pensions civiles, très larges possibilités de mutation.

— **Inconvénients :** primes alignées sur les primes des fonctionnaires, promotions par des concours généralement plus difficiles que les

actuels concours du C.N.R.S., recrutements ultérieurs uniquement par voie du concours (sauf groupes II et III), gestion des carrières au niveau de chaque Rectorat ou au niveau du Ministère de l'Education (et non plus au C.N.R.S.).



# annexe II (rapport Demon)

Nous préconisons le suivi des carrières sur des critères essentiellement professionnels. Ce suivi nécessite, d'une part, la définition des professions des agents et, d'autre part, la mise en place d'une procédure adéquate.

## Professions

11 — Le corps des I.T.A. est divisé en sept groupes professionnels comportant plusieurs spécialités et différents niveaux de qualification (c.f. tableaux en annexe).

111 — Administration, gestion, professions sociales (2.500 agents) :

- administration, gestion :
- postes à responsabilités,
- professions de secrétariat,
- professions comptables,
- employés de bureau ;
- professions sociales :

- assistant, infirmier,
- gérant de restaurant, cuisinier.

112 — Documentation (1.000 agents) :

- bibliographe,
- bibliothécaire,
- documentaliste.

113 — Arts graphiques, dessin (500 agents) :

- arts graphiques :
- dessinateur cartographe,
- dessinateur scientifique,
- photographe,
- métiers de la composition et de l'impression ;

— dessinateurs industriels.

114 — Bâtiments, entretien (1.000 agents) :

- métiers du bâtiment,
- agents et techniciens de sécurité,
- conducteurs de véhicule,
- agents de manutention, d'entretien et de gardiennage.

115 — Mécanique (1.000 agents) :

- mécaniciens,
- prototypistes,

— techniciens d'atelier.  
116 — Electronique, informatique (1.300 agents) :

- électronique :
- techniciens,
- câbleurs ;
- informatique :
- personnel d'exploitation,
- personnel de programmation,
- personnel de développement et de maintenance de logiciel.

117 — Techniques de laboratoires :

7a — Physique, instrumentation (1.000 agents) :

- conceptions, réalisation, fonctionnement d'appareillages moyens et lourds ;

7b — Techniques de la physique et de la physico-chimie (1.000 agents) :

- montage de « manip » et mise au point d'appareillages légers ;

7c — Techniques chimiques et biologiques (1.000 agents) :

- réactions ; analyses et synthèses ;

7d — Techniques des sciences de la vie (1.000 agents) :

- analyses et préparation de « matériaux » vivants ;

7e — Techniques des sciences de l'homme (500 agents) :

- archéologue, anthropologue, ethnologue,
- démographe, géographe, historien, juriste, linguiste, psychologue, économiste ;

7f — Mesures et dépouillement (1.500 agents) :

- enregistrement, dépouillement et traitement de données.

12 — Niveaux d'accès aux emplois :

Chaque profession comporte plusieurs niveaux qui sont fonction de la nature de l'emploi. Ces niveaux reposent sur quatre critères :

- autonomie,
- responsabilité,
- type d'activité,
- connaissances requises.

Les connaissances requises peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle ; elles sont définies par référence aux niveaux de la nomenclature des métiers du Ministère de l'Education et de la nomenclature des titres et diplômes homologués de l'enseignement technologique.

Les candidats à certains emplois (par exemple, emplois administratifs, emplois manuels), dont les connaissances ont été acquises par

| Niveau Ed. Na. | Formation   | Catégories actuelles C.N.R.S. | Grades selon classification groupe travail « carrières » |
|----------------|---|-------------------------------|--|
| I              | Formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieur ou de la licence                         | 0A                            | VII  |
|                |   | 2A, 1A, 1D 2 <sup>e</sup> gr. | VI   |
| II             |   | 1B, 3A                        | V  |
|                |   | 1D 1 <sup>er</sup> gr.        |  |
| III            | Brevet technicien sup. (B.T.S.)<br>Diplôme des I.U.T. (D.U.T.)  | 2B<br>2D                      | IV   |
| IV             | Baccalauréat<br>Brevet de technicien (B.T.)<br>Brevet sup. ens. com (B.S.E.C.)<br>Brevet professionnel (B.P.) | 3B                            | III  |
|                |   | 3D                            |  |
| V              | Brevet d'études prof (B.E.P.)<br>Certificat apt. prof. (C.A.P.)   | 5B, 4B<br>4D                  | II   |
| V bis          | Certificat de formation professionnelle   | 6B<br>6D                      | I  |

l'expérience professionnelle, devront avoir subi avec succès les épreuves d'un examen professionnel.

14 — Techniques de pointe : Les techniques de pointe devraient pouvoir disposer, pendant un laps de temps à déterminer (5 à 10 ans), d'une classification supérieure à celle du régime de croisière, soit sous forme d'une prime de technicité, soit par recrutement dans une classe supérieure à la classe normale d'embauche dans le cas d'une classification par grade selon la recommandation du sous-groupe de travail I.T.A. « Carrières ».

Cette sur-qualification devant graduellement obsolète lorsque la technique envisagée rentre dans un cadre plus traditionnel, l'évolution rapide de ces techniques — ainsi que leur définition — devraient être suivies par une instance scientifique supérieure.

### Suite des carrières

21 — Chaque groupe professionnel comporte une ou plu-

sieurs commissions techniques spécialisées, constituées de rapporteurs appartenant aux diverses spécialités professionnelles du groupe.

22 — Chaque agent est affecté à un groupe professionnel. Son activité est examinée tous les deux ans par la Commission du groupe professionnel auquel il appartient.

23 — Le dossier de chaque agent, établi par le responsable de la formation à laquelle il appartient, portera son avis quant à une promotion possible.

24 — Chaque commission technique examine et classe, à l'échelon national, les propositions de promotion au choix à présenter à la Commission Nationale Paritaire s'il s'agit d'un agent méritant, à la Commission de Dégrogation si l'agent est apte à remplir de nouvelles fonctions. Ces commissions techniques sont également compétentes pour proposer les promotions sur titres, en fonction de l'emploi à pourvoir.

## GRUPE 1

### PROFESSIONS ADMINISTRATIVES

| Niveaux de Formation   | V bis | V  | IV | III | II et I |      |      |    |
|--|-------|----|----|-----|---------|------|------|----|
|  | 6D    | 4D | 3D | 2D  | 1D      | 1è G | 2è G | OD |
| <b>POSTES A RESPONSABILITE</b>   |       |    |    |     |         |      |      |    |
| Chef des services administratifs ou d'un service administratif .....       |       |    |    |     |         | X    |      | X  |
| <b>PROFESSIONS DE SECRETARIAT</b>  |       |    |    |     |         |      |      |    |
| Assistant scientifique .....   |       |    |    | X   |         | X    |      |    |
| Secrétaire de direction .....  |       |    |    | X   |         | X    |      |    |
| Secrétaire sociale .....   |       |    | X  | X   |         |      |      |    |
| Secrétaire sténo .....   |       | X  | X  |     |         |      |      |    |
| Secrétaire dactylo .....   |       | X  | X  |     |         |      |      |    |
| Hôtesse d'accueil .....  |       | X  | X  |     |         |      |      |    |
| Rédacteur .....  |       |    |    | X   |         | X    |      |    |
| <b>PROFESSIONS COMPTABLES</b>  |       |    |    |     |         |      |      |    |
| Chef comptable .....   |       |    |    | X   |         | X    |      |    |
| Comptable .....  |       |    | X  | X   |         |      |      |    |
| Aide comptable .....   |       | X  | X  | X   |         |      |      |    |
| Régisseur comptable .....  |       | X  | X  | X   |         |      |      |    |
| Secrétaire comptable .....   |       | X  | X  |     |         |      |      |    |
| <b>EMPLOYES DE BUREAU</b>  |       |    |    |     |         |      |      |    |
| Classeurs .....  | X     | X  |    |     |         |      |      |    |
| Classeurs avec fonctions annexes (téléxiste, petit std., photocopie) ..... | X     | X  |    |     |         |      |      |    |
| Standardiste (tenue exclusive) .....                                       | X     | X  |    |     |         |      |      |    |

**PROFESSIONS SOCIALES**

| Niveaux de Formation          | V bis | V     | IV | III | II     |
|-------------------------------|-------|-------|----|-----|--------|
| Catégories C.N.R.S. actuelles | 6B    | 5B/4B | 3B | 2B  | 1B bis |
| Assistante sociale .....      |       |       |    |     | × (1)  |
| Infirmière .....              |       |       | ×  | ×   |        |
| Gérant de restaurant .....    |       |       | ×  |     |        |
| Chef de cuisine .....         |       | ×     |    |     |        |
| Cuisinier .....               |       | ×     |    |     |        |
| Serveuse .....                | ×     |       |    |     |        |

(1) Accès suivant art. 4 du décret du 24-8-76.

**PROFESSIONS PROPRES A PLUSIEURS GROUPES**

| Niveaux de Formation            | V bis | V     | IV | III | II et I |       |    |
|---------------------------------|-------|-------|----|-----|---------|-------|----|
| Catégories C.N.R.S. actuelles   | 6B    | 6B/4B | 5B | 2B  | 1B/3A   | 2A/1A | OA |
| Ingénieurs (pour mémoire) ..... |       |       |    |     |         |       |    |
| Maîtrise .....                  |       |       |    |     |         |       |    |
| Chef d'atelier .....            |       |       |    | ×   | ×       |       |    |
| Contremaître .....              |       |       | ×  |     |         |       |    |

**GROUPE 2**

**DOCUMENTATION**

| Niveaux de Formation          | V bis | V     | IV | III | II et I |       |    |
|-------------------------------|-------|-------|----|-----|---------|-------|----|
| Catégories C.N.R.S. actuelles | 6B    | 5B/4B | 3B | 2B  | 1B/3A   | 2A/1A | OA |
| Bibliographe .....            |       |       | ×  | ×   | ×       | ×     |    |
| Bibliothécaire .....          |       |       | ×  | ×   | ×       | ×     |    |
| Documentaliste .....          |       |       | ×  | ×   | ×       | ×     |    |

**GROUPE 3**

**ARTS GRAPHIQUES — DESSIN**

| Niveaux de Formation                  | V bis | V     | IV | III | II et I |  |  |
|---------------------------------------|-------|-------|----|-----|---------|--|--|
| Catégories C.N.R.S. actuelles         | 6B    | 5B/4B | 3B | 2B  | 1B/3A   |  |  |
| Claviste .....                        |       | ×     | ×  |     |         |  |  |
| Photographeur .....                   |       | ×     | ×  |     |         |  |  |
| Offsettiste — conducteur offset ..... | ×     | ×     | ×  |     |         |  |  |
| Reproducteur des documents .....      | ×     |       |    |     |         |  |  |
| Reprographe .....                     |       | ×     |    |     |         |  |  |
| Dessinateur cartographe .....         |       | ×     | ×  | ×   |         |  |  |
| Dessinateur arts graphiques .....     |       | ×     | ×  | ×   | ×       |  |  |
| Dessinateur d'exécution .....         |       | ×     |    |     |         |  |  |
| Dessinateur d'études .....            |       |       | ×  |     |         |  |  |
| Dessinateur projeteur I .....         |       |       |    | ×   |         |  |  |
| Dessinateur projeteur II .....        |       |       |    |     | ×       |  |  |

**GROUPE 4**  
**BATIMENT, ENTRETIEN, MANUTENTION,**  
**GARDIENNAGE, SECURITE**

| Niveaux de Formation                     | V bis | V     | IV | III | II et I |       |  |
|--|-------|-------|----|-----|---------|-------|--|
| Catégories C.N.R.S. actuelles            | 6B    | 5B/4B | 3B | 2B  | 1B/3A   | 2A/1A |  |
| <b>METIERS DU BATIMENT</b>               |       |       |    |     |         |       |  |
| Chauffeur de générateur .....            | X     | X     |    |     |         |       |  |
| Climatiseur .....                        | X     |       |    |     |         |       |  |
| Frigoriste .....                         |       | X     | X  | X   |         |       |  |
| Couvreur-zingueur .....                  |       | X     |    |     |         |       |  |
| Electricien .....                        |       | X     | X  | X   |         |       |  |
| Maçon .....                              |       | X     |    |     |         |       |  |
| Carreleur .....                          |       | X     |    |     |         |       |  |
| Menuisier .....                          |       | X     |    |     |         |       |  |
| Menuisier-ébéniste .....                 |       |       | X  |     |         |       |  |
| Métreur .....                            |       |       | X  |     |         |       |  |
| Monteur-dépanneur en chauffage .....     |       | X     |    |     |         |       |  |
| Ouvrier d'entretien .....                |       | X     | X  |     |         |       |  |
| Peintre .....                            |       | X     | X  |     |         |       |  |
| Plâtrier .....                           |       | X     |    |     |         |       |  |
| Plombier .....                           |       | X     |    |     |         |       |  |
| Serrurier .....                          |       | X     |    |     |         |       |  |
| Serrurier-métallier .....                |       |       | X  |     |         |       |  |
| Soudeur .....                            |       | X     | X  |     |         |       |  |
| <b>MANUTENTION GARDIENNAGE</b>           |       |       |    |     |         |       |  |
| Agent de manutention .....               | X     |       |    |     |         |       |  |
| Conducteur de véhicules .....            | X     | X     |    |     |         |       |  |
| Conducteur mécanicien de véhicules ..... |       | X     |    |     |         |       |  |
| Gardien .....                            | X     |       |    |     |         |       |  |
| Magasinier .....                         | X     | X     |    |     |         |       |  |
| <b>SECURITE</b>                          |       |       |    |     |         |       |  |
| Ingénieur de sécurité .....              |       |       |    |     | X       | X     |  |
| Agent de sécurité .....                  |       |       |    |     |         |       |  |

**GROUPE 5**  
**MECANIQUE**

| Niveaux de Formation                   | V bis | V     | IV | III   | II     |
|--|-------|-------|----|-------|--------|
| Catégories C.N.R.S. actuelles          | 6B    | 5B/4B | 3B | 2B    | 1B bis |
| Ajusteur .....                         |       | X     | X  | X (1) | (2)    |
| Chaudronnier .....                     |       | X     | X  | X     | (2)    |
| Fraiseur .....                         |       | X     | X  | X (1) |        |
| Mécanicien en mécanique générale ..... |       | X     | X  | X     | (2)    |
| Mécanicien monteur .....               |       | X     | X  | X     | (2)    |
| Mécanicien en micro-mécanique .....    |       | X     | X  | X     | (2)    |
| Mécanicien motoriste .....             |       | X     | X  | X     |        |
| Modelleur .....                        |       | X     | X  | X     | (2)    |
| Soudeur .....                          |       | X     | X  |       |        |
| Tourneur .....                         |       | X     | X  | X (1) | (2)    |

(1) Polyvalence des trois professions.

(2) Accès suivant art. 4 du décret du 24-8-1976.

La grille Royer permet ind. plus élevé que 1 B.

**GROUPE 6**  
**ELECTRONIQUE — INFORMATIQUE**

| Niveaux de Formation                           | V bis | V     | IV | III | II et I |       |    |
|--|-------|-------|----|-----|---------|-------|----|
| Catégories C.N.R.S. actuelles                  | 6B    | 5B/4B | 3B | 2B  | 1B/3A   | 2A/1A | OA |
| <b>ELECTRONIQUE</b>                            |       |       |    |     |         |       |    |
| <b>INFORMATIQUE</b>                            |       |       |    |     |         |       |    |
| Personnel d'exploitation .....                 |       |       |    |     |         |       |    |
| Chef de service .....                          |       |       |    |     |         | ×     | ×  |
| Chef d'exploitation .....                      |       |       |    |     | ×       |       |    |
| Responsable de salle terminale .....           |       |       | ×  | ×   | ×       |       |    |
| Télécomm. ing. temps partiel .....             |       |       |    |     | ×       |       |    |
| Techniciens plein temps .....                  |       |       | ×  | ×   | ×       |       |    |
| Chef de salle ordinateurs .....                |       |       |    |     | ×       |       |    |
| Préparateur de travaux .....                   |       |       |    |     |         |       |    |
| Projeteur .....                                |       |       | ×  | ×   | ×       |       |    |
| Utilisateur (ex-programmeur) .....             |       | ×     | ×  | ×   |         |       |    |
| Opérateur sur terminal .....                   |       | ×     | ×  |     |         |       |    |
| Opérateur sur ordinateur .....                 |       | ×     | ×  |     |         |       |    |
| Moniteur de saisie .....                       |       |       | ×  |     |         |       |    |
| Opérateur de saisie .....                      |       | ×     |    |     |         |       |    |
| <b>PERSONNEL DE PROGRAMMATION</b>              |       |       |    |     |         |       |    |
| Analyste fonctionnelle .....                   |       |       |    | ×   |         |       |    |
| Analyste organique .....                       |       |       |    | ×   |         |       |    |
| Programmeur .....                              |       |       | ×  | ×   |         | ×     |    |
| Chef de projet .....                           |       |       |    |     |         |       |    |
| Personnel de développement et mani. logical .. |       |       |    |     |         |       |    |
| Ingénieur système en chef .....                |       |       |    |     |         | ×     |    |
| Ingénieur système .....                        |       |       |    |     |         | ×     |    |
| Programmeur système .....                      |       |       |    |     | ×       |       |    |

(1) Possibilité de surclassement et technique de pointe (voir par. 1.4.).

**GROUPE 7**  
**TECHNIQUES DE LABORATOIRE**

SOUS-GROUPE :

- 7a physique, instrumentation.
- 7b technique de la physique et phys.
- 7c techniques chimiques et biochimiques.
- 7d technique des sciences de la vie.
- 7e techniques des sciences de l'homme.
- 7f mesures et dépouillement.

| Niveaux de Formation                         | V bis | V     | IV | III | II et I |       |  |
|--|-------|-------|----|-----|---------|-------|--|
| Catégories C.N.R.S. actuelles                | 6B    | 5B/4B | 3B | 2B  | 1B/3A   | 2A/1A |  |
| Chef de service .....                        |       |       |    |     |         | ×     |  |
| Chargé d'étude .....                         |       |       |    |     |         | ×     |  |
| Assistant de recherche .....                 |       |       |    |     | ×       |       |  |
| Collaborateur d'assistant de recherche ..... |       |       |    | ×   |         |       |  |
| Collaborateur technique .....                |       |       |    | ×   |         |       |  |
| Collaborateur technique adjoint .....        |       |       | ×  |     |         |       |  |
| Agent de laboratoire .....                   |       | ×     |    |     |         |       |  |
| Aide de laboratoire .....                    | ×     |       |    |     |         |       |  |

*pour lutter*

**SYNDIQUÉZ-  
VOUS CIG**

ben être  liberté

*et gagner!*