

AOÛT 1983  
N°223

# SNTRS

Bulletin  
édité par le Syndicat  
National des Travailleurs  
de la  
Recherche Scientifique  
(S.N.T.R.S. - C.G.T.)

ISSN 0180-5398

CP 50050

directeur de la Publication  
A. MONTINTIN  
57, avenue d'Italie 75013

## STATUT

Le Ministère de l'Industrie et de la Recherche a remis le 6 juillet aux organisations syndicales le projet de statut des personnels de la Recherche. Ce texte résulte des arbitrages rendus par le Premier Ministre le 30 juin dernier.

Nous sommes donc en présence du texte qui constitue désormais la base de négociation entre le gouvernement et les organisations syndicales. Une première rencontre a eu lieu le 12 juillet et les négociations proprement dites commenceront début septembre, ainsi que nous l'avons réclamé courant juin.

Cela devrait nous permettre de bien articuler négociations et interventions

des personnels. L'objectif visé doit être la transparence, notamment par l'organisation d'une véritable consultation de l'ensemble des personnels.

SOMMAIRE	
	Pages
COMMENTAIRE DU SNTRS-CGT	1, 2, 21
PROJET DE TEXTE DU GOUVERNEMENT	3 à 20
RENCONTRE DU 12 JUILLET 1983 AVEC LE MINISTÈRE. DECLARATION DE LA C.G.T. Compte rendu de la réunion	22, 23, 24
LE NOUVEAU DROIT SYNDICAL AU CNRS	24

### COMMENTAIRE DU SNTRS-CGT

Ce texte diffère des textes officiels portés à notre connaissance depuis mars. Il reprend, dans sa première partie ("Objectifs généraux de la réforme"), les orientations générales affirmées en décembre 1982 en faisant explicitement référence aux objectifs définis par la loi d'orientation sur la base du colloque national.

Dans ces orientations on retrouve la plupart des grands thèmes que nous avons défendus pendant des années :

- Statut de titulaire, sur lequel il insiste à juste titre.
- Droits nouveaux - Responsabilités élargies.
- Reconnaissance des métiers de la recherche et de leur spécificité.
- Diminution des catégories.
- Revalorisation des professions et organisation de véritables carrières.
- Mobilité garantie.
- Evaluation sur la base des qualifications.

Pendant, certaines des dispositions statutaires proposées ne sont pas en rapport avec les orientations positives affichées : cela est particulièrement vrai pour celles relatives à la structure des corps et à l'organisation des carrières.

#### dispositions concernant les corps d'ingénieurs et techniciens

La volonté de permettre une réelle mobilité entre les fonctions d'ingénieurs et de chercheurs, conduit à proposer une position de "faisant fonction" ; que recouvre cette notion ?

Les ingénieurs apprécieront que les procédures d'évaluation se rapprochent de celles des chercheurs, ce que nous demandions depuis longtemps.

L'établissement d'un service annuel de travail faisant référence à la durée hebdomadaire légale du travail mérite d'être précisé. Il ne faudrait pas que la référence au régime des congés annuels de la Fonction publique puisse remettre en cause les 32 jours de congés acquis au CNRS dans les luttes de 1968.

---

## structure des corps

---

Sept corps d'ingénieurs et de techniciens correspondent à sept niveaux de qualification. De cette manière, le Ministère tente de résoudre la difficulté de l'embauche au deuxième grade du corps (dérogations F.P.). Cela peut introduire une certaine rigidité dans la question des personnels par les procédures de concours présidant à chaque changement de corps.

Un corps de catégorie D équivalent aux 8 et 9 B est inutile pour le CNRS puisqu'il n'y a plus de 8 et 9 B et presque plus de 7 B ; le regroupement des techniciens 3 B et 2 B et la séparation des agents ayant le niveau Bac + 2, tendraient à montrer que les techniciens supérieurs, selon qu'ils ont ou non un BTS ou DUT n'ont pas la même qualification : c'est un retour en arrière pour la reconnaissance de la qualification des professions ouvrières. En même temps, l'échelonnement indiciaire du corps d'assistant ingénieur (325-529) revalorise utilement la rémunération des techniciens supérieurs ; il faudrait qu'elle soit étendue à l'ensemble des agents de ce niveau titulaire d'un diplôme Bac + 2 ou ayant une qualification équivalente reconnue.

---

## classe

---

Les indices terminaux des corps sont contingentés par des classes (jusqu'à trois dans le corps des techniciens !!!), ce qui tend à ralentir ou empêcher à tous l'accès des derniers échelons, c'est contradictoire avec notre principe de carrière minimale pour tous.

L'intégration des agents actuels peuvent saturer et même dépasser le contingent des classes supérieures, ce qui aurait pour conséquence de bloquer la carrière des agents dans la classe inférieure.

Pour le **recrutement**, le fait de prendre en considération la qualification professionnelle acquise dans l'industrie est une bonne mesure qui dégrade aux conditions classiques de la Fonction publique, ce qui est éminemment positif. Par contre, le fait de ne pas l'avoir étendu aux catégories A posera problème, en particulier pour le niveau assistants ingénieurs.

Le recrutement ne sera plus sous la seule responsabilité du directeur de labo, avec la part d'arbitraire que cela pouvait comporter. Un jury sera le garant d'une embauche non discrétionnaire, basée sur la qualification professionnelle. Nous sommes pour que les représentants des personnels soient présents dans les jurys et dans les instances d'évaluation.

**Avancement – Concours interne.** Sous les modalités du concours interne, il faudra examiner comment s'intégrera le suivi de carrière et avoir des assurances pour que l'expérience positive de l'évaluation faite au CNRS dans ce cadre soit conservée.

---

## rémunération

---

Le classement des ingénieurs et techniciens à l'embauche devrait tenir compte des services passés dans le public ou le privé, la formule utilisée est assez floue, nous demandons au minimum le maintien de la situation actuelle pour le reclassement d'échelon.

La possibilité de recruter des ingénieurs au niveau de la 1<sup>re</sup> classe (actuelle 1 A) est positive, c'est une de nos vieilles revendications. La possibilité de recruter en hors classe (actuelle 0 A), est maintenue. Ces dispositions permettront de pouvoir embaucher des ingénieurs de haut niveau ayant acquis une expérience dans le secteur productif ou dans d'autres secteurs de la Fonction publique.

A aucun moment on parle de la prime, qui compose un élément important de la rémunération des ingénieurs et techniciens.

---

## grille

---

Les échelonnements indiciaires proposés sont, pour les plus basses catégories, légèrement améliorés, **mais ne garantissent pas une amplitude de carrières suffisantes**. Pour les techniciens, la 3<sup>e</sup> classe qui est la classe d'embauche a une amplitude de carrière inférieure à l'actuelle 3 B. Pour les ingénieurs, c'est le statu quo des échelonnements indiciaires, sauf l'allongement de la 2 A. Pour les titulaires de la maîtrise, ils seront embauchés à un indice plus bas qu'actuellement (début I B)

Pour les ingénieurs de recherche, les classes constituent en fait des niveaux de classification intermédiaire.

---

## dispositions concernant les corps d'administration de la recherche

---

Comme pour les ingénieurs et techniciens, les missions des administratifs sont élargies à la valorisation et à la diffusion de l'information scientifique et technique, ce qui est une spécificité de l'administration de la Recherche. Cela ne conduit pas à reconnaître cette spécificité dans les dispositions statutaires proposées qui sont strictement alignées sur la Fonction publique actuelle.

On peut faire les mêmes remarques que pour les ingénieurs et techniciens concernant les congés, les classes qui sont, non seulement contingentées statutairement, mais aussi budgétairement.

---

## structure des corps

---

On ne comprend pas l'utilité de réintroduire un corps de la catégorie D Fonction publique contesté unanimement depuis des années au CNRS. Il n'y a pas l'équivalent pour les administratifs du corps des assistants ingénieurs pour les titulaires d'un BTS ou d'un DUT qui seront donc recrutés dans le corps des secrétaires d'administration de la Recherche. Ce qui est un retour en arrière de dix ans où, avant 1974, les titulaires d'un BTS secrétariat étaient recrutés en 3 D.

Rien sur la rémunération, ce qui induit qu'il n'y aurait pas de prise en compte de services passés dans le public ou le privé pour le classement à l'embauche dans un échelon supérieur. Rien sur les primes.

---

## grille

---

Il y a effort d'alignement sur les corps de techniciens des catégories B, C et D avec les remarques que l'on a faites ci-dessus. S'il y a maintien de l'indice de début de la 3 B (262) pour les techniciens de 3<sup>e</sup> classe, pour les administratifs, il y a alignement sur la carrière des secrétaires d'administration universitaire (254).

Pour les attachés d'administration (actuelle ID), on ne conserve pas l'indice de début de la ID mais alignement sur l'échelonnement indiciaire des attachés d'administration. L'actuelle ID bis est segmentée en deux classes...

Pour la constitution du droit à pension, et dans le cadre des principes retenus pour l'application de la loi du 11 juin 1983, les personnels optant pour la titularisation pourront :

- soit demander la validation des services antérieurs accomplis comme agent non titulaire.
- soit simplement constituer des droits à pension à partir de la date de titularisation en conservant le bénéfice des droits acquis avant la date de titularisation (régime "sécurité sociale plus Ircantec") .

NOTE SUR LE PROJET DE STATUT DES PERSONNELS DE RECHERCHE

---

Remarques : Ce dossier traduit, en ce qui concerne l'organisation des carrières, les arbitrages rendus par le Premier Ministre le 30 juin 1983

-----

1ère PARTIE : OBJECTIFS GENERAUX DE LA REFORME

La réforme concerne tous les chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs appartenant aux établissements de recherche ayant vocation à devenir des établissements publics scientifiques et technologiques, ainsi qu'aux services de recherche des ministères.

Le projet s'inscrit dans le cadre fixé par la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France. Tous les agents se verront offrir un statut de titulaire.

Ce nouveau statut ouvre aux personnels des droits nouveaux en consacrant la reconnaissance des métiers de la recherche et de leur fonction sociale nécessaire et permanente. Il vise à répondre de ce fait aux légitimes aspirations des personnels telles qu'elles ont pu s'exprimer à l'occasion du colloque national sur la recherche.

Cette reconnaissance sociale implique en retour de la part des personnels de recherche des responsabilités élargies.

Enfin, ce nouveau statut concilie les exigences du statut général de la Fonction Publique et la prise en compte de la spécificité des métiers de la recherche

- EMPLOIS CONTRACTUELS SPECIFIQUES

I. - DES DROITS NOUVEAUX

- . La titularisation
- . la reconnaissance des métiers de la recherche
- . L'organisation de véritables carrières
- . La revalorisation des professions.

1. La titularisation

Elle donne à tous les personnels (chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs) les garanties indispensables en matière de sécurité de l'emploi, de protection sociale et de droits à la retraite. Toutefois les agents en place pourront opter pour le maintien de leur statut actuel de contractuels.

2. La reconnaissance des métiers de la recherche

Le projet de statut tient compte des caractères particuliers des différents métiers de la recherche - chercheurs, ingénieurs, techniciens et responsables d'administration de la recherche - en ce qui concerne notamment les conditions de recrutement et l'évaluation scientifique et technique.

Spécifiques, ces métiers sont également complémentaires et l'égalité des droits et des devoirs des personnels qui les exercent est reconnue. Les missions élargies des personnels de recherche telles qu'elles ont été définies par la loi du 15 juill 1982 concernent chacun : chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs. En conséquence ces personnels sont régis par des dispositions semblables en ce qui concerne le droit des inventions et celui des publications, l'application de la réglementation des cumuls, et les conditions de travail.

En second lieu, l'ensemble des personnels est soumis au principe de l'évaluation de la qualification professionnelle. Le système actuel qui repose sur trois procédures (C.A.P., commission de dérogation et promotion sur titres) n'est pas satisfaisant parce qu'il privilégie les diplômes par rapport à la qualification professionnelle. Il sera donc réformé. Dans le nouveau statut la qualification professionnelle sera désormais prise en compte systématiquement.

La possibilité de recruter des contractuels prévue par la loi du 11 juin 1983 sera utilisée par les E.P.S.T. Un décret fixera la liste des emplois dont la création pourra être proposée au ministère où budgétiquement il s'agira

. d'une part de postes pour lesquels la nature des fonctions ou les besoins de service le justifient : postes d'accueil temporaire de chercheurs ou postes d'ingénieurs nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées. Ces agents seront recrutés dans ces emplois par des contrats d'une durée maximale de trois ans renouvelable une fois pour une même période.

. d'autre part de postes correspondant à un besoin occasionnel : les contrats seront conclus pour une durée de trois mois exceptionnellement renouvelables pour une même durée maximale.

F - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions transitoires figureront au niveau des décret d'application aux organismes.

Les personnels contractuels qui opteront pour la titularisation seront intégrés selon les conditions suivantes :

la totalité des services antérieurs accomplis en qualité d'agents non titulaires sera prise en compte.

. les agents seront titularisés par intéraction directe.

En outre un certain nombre de dispositions seront prévues pour les personnels de recherche :

a) concernant le champ des intéressés qui bénéficieront de la titularisation :

- auront vocation à être titularisés les personnels sur poste à la date d'entrée en vigueur des nouveaux statuts,
- la nationalité française ne sera pas exigée comme condition de titularisation

b) concernant le calendrier de la titularisation

Tous les personnels ayant vocation à la titularisation seront soumis au nouveau statut de titulaires dès son entrée en vigueur. Toutefois ceux qui n'auront pas accompli au moins deux ans de service, conformément à la condition exigée par la loi de titularisation, demeureront stagiaires pendant cette durée.



### B - DROIT A PUBLICATION

Sous réserve de dispositions particulières prévues dans les décrets d'application aux organismes, les personnels de recherche exercent le droit de publier les résultats de leurs travaux et assurent la responsabilité de leur valorisation ainsi que celle de leur protection, dans le respect.

- des droits identiques que d'autres personnels ont pu acquérir en ayant contribué d'une manière notable aux travaux considérés et à la publication desquels ils peuvent être associés.

- des intérêts de la collectivité nationale que ceux-ci peuvent mettre en jeu, en particulier lorsque'il s'agit de résultats sujets à brevets ou susceptibles de conséquences sensibles aux plans économiques ou stratégiques, et qui peuvent justifier des restrictions particulières apportées à leur publication.

### C - INVENTIONS

Les personnels de recherche sont soumis aux dispositions fixées par le décret n° 80-645 du 4 août 1980 relatif aux inventions des fonctionnaires et agents publics, sous réserve des dispositions particulières éventuellement par les décrets d'application aux organismes.

### D - EMPLOIS FONCTIONNELS

Les établissements publics scientifiques et technologiques pourront être dotés d'emplois fonctionnels (administrateurs de la recherche, indice terminal hors échelle A, conseillers techniques d'administration, indice terminal hors échelle B, directeurs scientifiques et ingénieurs chefs de projets, indice terminal hors échelle C).

Ces emplois seront pourvus par détachement d'agents appartenant à la catégorie A de la Fonction Publique, que ces agents relèvent ou non du statut particulier des personnels de recherche.

Dans l'immédiat, les agents contractuels occupant actuellement les emplois correspondants seront intégrés dans les corps d'ingénieurs de recherche ou de chargés d'administration de la recherche.

Les nominations sont prononcées pour une durée indéterminée. Les fonctionnaires nommés aux emplois ci-dessus peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

### 3. L'institution de véritables carrières

Actuellement la multiplicité des catégories (4 pour les chercheurs ; 14 pour les ingénieurs et les techniciens ; 8 pour les administratifs) fait obstacle à un déroulement harmonieux des carrières. La réduction du nombre des catégories par leur regroupement en corps (2 pour les chercheurs ; 7 pour les ingénieurs et techniciens, 6 pour les administratifs) ouvre de nouvelles perspectives aux agents au sein de leur corps et leur permet en outre de postuler au passage dans le corps supérieur (tour extérieur, concours interne).

### 4. La revalorisation des professions

Chaque corps correspond à un niveau de formation et de qualification homogène.

- Les carrières des agents administratifs et techniques des catégories C et D de la Fonction Publique sont harmonisées et revalorisées. Les indices terminaux des corps sont fixés en moyenne à plus de 20 points au-dessus des indices des catégories correspondantes dans le statut actuel.

- Les grilles indiciaires sont aménagées afin d'attirer les techniciens supérieurs et les ingénieurs nécessaires à la recherche. C'est ainsi qu'est créé un corps d'assistant ingénieur classé en catégorie A de la fonction publique destiné à recruter les diplômés d'un institut universitaire de technologie ou de brevet de techniciens supérieurs. De même, les ingénieurs bénéficient de déroulement de carrière comparables à ceux des autres corps d'ingénieurs de l'Etat.

- En ce qui concerne les deux corps de chercheurs (chargés de recherche et directeurs de recherche) :

. d'une part les maîtres de recherche sont intégrés dans le corps supérieur des directeurs de recherche dont ils constituent désormais la 2ème classe ; cette opération permet d'aligner les maîtres de recherche sur la situation des ex-maîtres de conférence de l'université intégrés il y a quelques années dans le corps des professeurs.

d'autre part la carrière du corps de base est prolongée jusqu'au sommet des échelles chiffres de la grille de la Fonction Publique grâce à la suppression progressive des quotas limitant l'accès aux deux derniers échelons de chargés de recherche.

- . L'élargissement des missions
- . Le développement de la mobilité
- . L'évaluation
- . Les avancements.

1. L'élargissement des missions

Outre leurs travaux de recherche, dont l'importance est réaffirmée, les chercheurs exerceront désormais successivement ou simultanément des missions :

- de formation .
- de valorisation .
- de diffusion de l'information scientifique et technique.
- d'administration de la recherche.

Comme les chercheurs, les ITA devront s'attacher aux tâches nouvelles de valorisation, de diffusion, de formation.

2. Le développement de la mobilité

La mobilité géographique mais surtout thématique sera encouragée. Cette orientation s'appuiera tout d'abord sur les opportunités offertes par le statut des fonctionnaires : assurés de leur emploi, les agents devraient moins hésiter à changer d'affectation ; cette circulation des hommes sera par ailleurs grandement facilitée par le recours aux procédures de droit commun (mutation, détachement, disponibilité ou hors cadre), et par l'institution d'une position nouvelle (mise à disposition).

Les mesures d'harmonisation statutaire lèveront par ailleurs de nombreux obstacles :

. L'existence d'un statut de référence applicable aux personnels de l'ensemble des EPST facilitera la mobilité entre organismes. Des passerelles seront aménagées pour que les personnels puissent être mis à disposition d'un autre organisme de recherche, voire intégrés dans cet organisme.

Le projet assure d'autre part une compatibilité entre diverses carrières :

- entre les carrières au sein des différents métiers de la recherche : des passages à titre temporaire ou définitif doivent être possibles en cours de carrière entre les métiers de chercheurs, d'ingénieurs et d'administratifs ;

- entre les carrières de chercheur et celles de l'enseignement supérieur ;

c) les autres fonctionnaires dans les mêmes conditions que le 2° c) ci-dessus.

Le nombre de fonctionnaires placés en position de détachement dans un corps régi par le présent statut ne peut excéder le tiers de l'effectif budgétaire du corps.

Dans ce cadre statutaire, les directeurs d'établissement pourront réserver un contingent de postes dits de "transferts", réservés aux détachements.

b/ Les fonctionnaires ainsi placés en position de détachement peuvent sous certaines conditions d'ancienneté être sur leur demande intégrés dans leur corps d'accueil.

L'intégration est prononcée par décision du directeur général après avis des instances d'évaluation s'il s'agit de chercheurs et de la C.A.P. compétente s'il s'agit d'I.T.A.

c/ En ce qui concerne les personnels qui seront détachés ou sur postes d'accueil dans les organismes de recherche à la date d'application des nouveaux statuts, il convient de distinguer deux cas :

Si les personnels ont été recrutés sur des postes d'accueil c'est à dire sur un contingent de postes réservés, ils pourront être intégrés selon les procédures décrites ci-dessus, mais n'auront pas un droit automatique à l'intégration.

S'ils ont été recrutés sur des postes normaux de l'organisme, en concurrence avec des personnels non détachés, ils auront un droit automatique à l'intégration.

4°/ - Suppression des obstacles à la mobilité à l'intérieur des organismesa/ Indemnisation des changements de résidence

Certaines dispositions sont à l'étude mais ne relèvent pas directement des statuts de personnels.

b/ Dispositions relatives à l'expatriation

De telles dispositions sont à l'étude mais non encore arrêtées.

### 3°/- Accueil de fonctionnaires détachés

a/ Peuvent être placés en position de détachement dans un corps de personnels d'E.P.S.T.

1°/ Dans un corps de chercheurs, après avis de l'instance d'évaluation de l'établissement d'accueil.

a) les chargés de recherche et directeurs de recherche appartenant à un autre E.P.S.T.

b) les ingénieurs de recherche, d'études, assistants-ingénieurs, chargés d'administration de la recherche et attachés d'administration de la recherche appartenant au même établissement ou à un autre E.P.S.T. à condition qu'ils soient titularisés en cette qualité depuis trois ans au moins, et qu'ils remplissent les conditions statutaires exigées pour l'accès au corps dans lequel ils demandent leur détachement.

c) les autres fonctionnaires de catégorie A appartenant à un corps d'administration centrale ou de services extérieurs ou relevant d'un établissement public administratif de l'Etat à condition qu'ils soient titularisés en cette qualité depuis trois ans au moins et qu'ils remplissent les conditions statutaires exigées pour l'accès au corps dans lequel ils demandent leur détachement.

2°/ Dans un corps d'ingénieur et technicien, après avis de la C.A.P. compétente.

a) les fonctionnaires appartenant au même corps, mais relevant d'un autre E.P.S.T.

b) les chercheurs et fonctionnaires appartenant à un corps d'administration de la recherche du même établissement ou d'un autre E.P.S.T. classé dans la même catégorie de l'article 17 de l'ordonnance du 4 février 1959 que le corps dans lequel ils demandent leur détachement, à condition qu'ils soient titularisés en cette qualité depuis trois ans au moins et qu'ils remplissent les conditions statutaires pour l'accès au corps dans lequel ils demandent leur détachement

c) les autres fonctionnaires appartenant à un corps d'administration centrale ou de services extérieurs ou relevant d'un établissement public administratif de l'Etat, aux mêmes conditions que le b) ci-dessus.

3°/ Dans un corps d'administration de la recherche, après avis de la C.A.P. compétente.

a) les fonctionnaires appartenant au même corps, mais relevant d'un autre E.P.S.T.

b) les chercheurs et fonctionnaires appartenant à un corps d'ingénieurs et techniciens relevant du même établissement ou d'un autre E.P.S.T. dans les mêmes conditions que le 2°/ b) ci-dessus.

- entre les organismes de recherche publics et les carrières d'ingénieurs de l'Etat ou des entreprises. Les statuts favorisent notamment l'accueil temporaire ou l'intégration définitive de personnels ayant acquis une expérience en dehors des organismes de recherche : la possibilité de créer des postes de chercheurs contractuels est prévue pour l'accueil temporaire d'étrangers ou de chercheurs en provenance de l'industrie.

### 3. L'évaluation

- L'évaluation de la qualification qui était jusqu'à présent limitée aux chercheurs est dorénavant étendue à l'ensemble des catégories de personnels tant en ce qui concerne les recrutements que les changements de corps. La procédure de recrutement par concours est aménagée pour tenir compte de la spécificité des fonctions d'ingénieurs et de techniciens. L'évaluation de la qualification est par ailleurs organisée de manière particulièrement approfondie à l'occasion des changements de corps puisqu'elle peut éventuellement comporter des épreuves.

- Les critères de jugement seront adaptés pour prendre en compte la diversité des missions des personnels de recherche.

Le chercheur sera jugé non seulement sur la qualité de ses recherches qu'il aura accomplies, mais aussi sur son aptitude à exercer des activités de valorisation, d'information scientifique et technique, d'administration de la recherche et de formation.

L'appréciation de la qualité des travaux des chercheurs au cours de leur carrière pourra être faite non seulement par les instances spécialisées par discipline jugeant de leur aptitude sectorielle, mais aussi, le cas échéant, par des commissions ad hoc, du type de celles qui ont été créées au C.N.R.S. pour la valorisation, l'administration de la recherche et l'information scientifique et technique.

Ces commissions ad hoc permettront aux chercheurs qui le désirent d'être jugés à la fois sur leurs qualités de chercheur et sur les qualités dont ils font preuve dans l'exercice des autres fonctions : pourront relever de ces commissions des chercheurs en fonctions dans l'organisme, comme des chercheurs mis à disposition d'organismes extérieurs ou détachés.

- L'évaluation sera organisée pour permettre une participation collective des personnels.

Il s'agit d'une situation préexistante pour les chercheurs, mais qui n'a pu être maintenue dans le projet de statut de titulaires que grâce aux dérogations prévues par la loi d'orientation et de programmation. En ce qui concerne les personnels ingénieurs et techniciens, la participation des personnels sera assurée selon les procédures en vigueur dans la Fonction Publique dans le cadre des commissions administratives paritaires.

#### 4. Les avancements et les changements de corps

Les avancements d'échelons des chercheurs prendront en compte à la fois les qualités professionnelles et l'ancienneté. Les avancements de classe se dérouleront exclusivement au choix après avis des instances consultatives et sous certaines conditions d'ancienneté. Le passage du corps de chargé de recherche au corps de directeur de recherche sera subordonné à un concours.

Les avancements des I.T.A. et leur changement de corps obéiront aux mêmes principes.

### III - UNE SPECIFICITE RECONNUE

Ce nouveau statut concilie une cohérence d'ensemble avec le statut général de la Fonction Publique et la prise en compte de la spécificité des métiers de la recherche ; Celle-ci s'affirme en particulier dans l'exigence d'une formation par la recherche pour l'accès aux organismes de recherche et dans les dérogations au statut général de la Fonction Publique que comporte le statut :

#### 1° - La formation par la recherche comme condition à l'entrée dans les organismes de recherche

Le recrutement dans les organismes de recherche se situera après obtention de la nouvelle thèse de doctorat issue de la thèse de troisième cycle ou travaux de niveau équivalent.

La formation par la recherche au niveau de la thèse revêt en effet une importance particulière, au moment où les nouveaux statuts de titulaires suppriment la période probatoire d'attaché de recherche de quatre ans à l'entrée dans les organismes de recherche qui s'effectuait après cette thèse.

La réforme de la thèse de troisième cycle actuellement en préparation et l'allongement de sa durée répondent à ces préoccupations. Elles doivent s'accompagner d'un renforcement des aides publiques à la formation par la recherche dispensées pendant la préparation de cette thèse.

#### 2° - Des procédures dérogatoires au statut général de la Fonction Publique

La loi du 15 juillet 1982 a prévu le principe de dérogations concernant, les unes le recrutement et l'évaluation, les autres le régime des positions et des mutations.

./.

Les agents ainsi mutés peuvent également bénéficier des dispositions ci-dessus relatives à leur réorientation professionnelle.

### 2° - Positions

Les personnels de recherche sont assujettis aux règles générales concernant les positions des fonctionnaires fixées par l'ordonnance du 4 février 1959 et par le décret du 14 février 1959 modifié, sous réserve des dérogations et dispositions particulières prévues ci-après.

#### a) Détachement

En ce qui concerne les personnels régis par les décrets relatifs aux chercheurs ainsi qu'aux ingénieurs et techniciens, par dérogation aux dispositions du 7° de l'article 1er du décret du 14 février 1959, le détachement dans des entreprises, des organismes privés ou des groupements d'intérêt public peut intervenir après avis de l'instance d'évaluation dont ils relèvent dès lors que ce détachement est effectué pour exercer des fonctions de recherche, de mise en valeur des résultats de recherche, de formation et de diffusion de l'information scientifique et technique.

Le détachement ne peut être prononcé que si l'intéressé n'a pas eu, au cours des cinq dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle.

#### b) Mise à disposition

Sous réserve du respect des nécessités de service, les personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens peuvent, à leur demande ou avec leur accord, être mis à disposition des administrations ou de tout organisme extérieur public ou privé, français ou étranger pour une durée maximum de trois ans renouvelable. Lorsqu'il s'agit de chercheurs, le renouvellement a lieu après avis de l'instance d'évaluation dont relève l'intéressé.

La mise à disposition est prononcée par décision du directeur général de l'organisme.

Les personnels appartenant aux corps d'administration de la recherche bénéficieront également de la mise à disposition dans les conditions prévues par le statut général de la Fonction Publique.

#### c) Disponibilité

En ce qui concerne les personnels régis par les décrets relatifs aux chercheurs ainsi qu'aux ingénieurs et techniciens, par dérogation à l'article 24 du décret du 14 février 1959, la mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, outre les cas prévus à l'article 24, dans le cas suivant : pour création d'entreprise à des fins de valorisation de la recherche. Sa durée pourra être de trois ans renouvelable.

1. Afin de favoriser l'autonomie de leur démarche scientifique et leur mobilité volontaire, ils ne sont pas tenus de solliciter leur mutation par la voie hiérarchique. Toutefois, il appartient au directeur général de l'établissement de recueillir les avis nécessaires préalablement à sa décision.

2. Lorsqu'il est reconnu nécessaire après avis du conseil scientifique ou de l'instance en tenant lieu de réorienter l'activité scientifique d'une unité de recherche ou de mettre fin aux recherches menées dans un secteur déterminé, entraînant la suppression de l'unité de recherche correspondante, les agents régis par le présent décret peuvent être mutés, avec leur accord, du laboratoire ou du service auquel ils sont affectés dans un autre, par décision du directeur général de l'établissement, dans les conditions suivantes :

Les agents, dont la mutation est envisagée, disposent d'un délai d'un an pour choisir un emploi sur la liste des emplois vacants de l'établissement dans lequel ils sont affectés ainsi que dans des autres établissements publics scientifiques et technologiques. Le directeur général de l'établissement doit leur proposer au moins trois emplois exigeant une compétence de même nature que celle de leur emploi antérieur ou d'une nature voisine.

Dans l'intérêt du service, les agents dont la qualification professionnelle ne correspondrait pas aux emplois communiqués, auront le droit de recevoir, pour un an au maximum, une affectation permettant d'assurer, le cas échéant, leur réorientation professionnelle.

Sans que cela figure dans les décrets statutaires, les directeurs d'établissement veilleront à ce que la réaffectation des personnels soit préparée dans chaque grande discipline par des groupes de travail comprenant notamment des représentants du personnel.

3. Passé le délai d'un an, les agents peuvent être mutés par le directeur général de l'organisme dans les conditions suivantes :

Les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis de la commission administrative paritaire.

Les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille dans la mesure compatible avec l'intérêt du service.

Le directeur général de l'établissement s'efforcera de proposer à l'agent un poste dans son département d'origine, la région Ile-de-France étant considérée comme un seul département.

a) Le statut des chercheurs comportera la totalité des dérogations prévues par la loi :

le recrutement par concours sera organisé sur titres et travaux ;

il sera dérogé aux procédures de notation et d'avancement prévues par le statut général des fonctionnaires, afin de permettre l'évaluation des aptitudes par des instances scientifiques ;

des étrangers pourront être recrutés ;

enfin, les deux dérogations visant à faciliter la mobilité entre organismes de recherche et entre la recherche et le secteur économique et social seront mises en oeuvre. Les premières portent sur des adaptations au régime des positions ainsi que des dérogations aux règles relatives aux mutations. Les secondes portent sur la possibilité prévue par la loi de déroger au principe de recrutement au premier échelon du corps.

b) Les ingénieurs et techniciens seront soumis aux procédures de notation et d'avancement prévues par le statut général des fonctionnaires, mais bénéficieront des quatre autres dérogations prévues par la loi.

c) Les personnels appartenant aux corps d'administration de la recherche bénéficieront des nouvelles dispositions relatives à la mobilité prévues dans le projet de statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités locales.

\*  
\* \*

Ces propositions constituent donc une base nouvelle cohérente pour la gestion des carrières de la recherche. Elles répondent aux exigences propres à cette gestion tout en veillant à ne pas créer d'injustice par rapport au reste de la Fonction Publique.

Dans le contexte actuel, ces nouvelles dispositions statutaires traduisent la volonté du Gouvernement de doter la recherche de moyens de travail à la hauteur des ambitions qu'il a placées en elle.



Les statuts des personnels de recherche feront l'objet de trois décrets applicables aux personnels de l'ensemble des établissements publics scientifiques et technologiques :

un décret portant statut particulier des corps des personnels chercheurs,

un décret portant statuts particuliers des corps d'ingénieurs et techniciens de la recherche

un décret portant statuts particuliers des corps de l'administration de la recherche.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera pour chaque établissement public scientifique et technologique les dispositions statutaires complémentaires, les modalités de reclassement et d'intégration des personnels, et, en tant que de besoin, les adaptations que rendrait nécessaire la spécificité de l'établissement.

° ° °

## I - DISPOSITIONS CONCERNANT LES CHERCHEURS

A - Les missions et les responsabilités des chercheurs sont élargies .

Outre la mission de recherche dont l'importance est affirmée, les chercheurs doivent désormais exercer simultanément ou successivement des missions :

- de formation : le ministère de l'industrie et de la recherche et le ministère de l'éducation nationale vont prochainement définir les conditions dans lesquelles, sans remettre en cause les pratiques actuelles, la participation des personnels de recherche aux activités de formation sera favorisée.
- de valorisation : les chercheurs doivent avoir le souci de mettre en oeuvre toute formule à leur disposition pour valoriser leurs recherches notamment par la prise de brevets et par la participation à des actions associant organismes de recherche et partenaires des secteurs industriels, sociaux ou culturels, telles que celles menées dans le cadre des G.I.P.
- de diffusion de l'information scientifique et technique
- d'administration de la recherche.

## IV - DISPOSITIONS COMMUNES A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE RECHERCHE

### A - DISPOSITIONS RELATIVES A LA MOBILITE

Il est fait application des dispositions de l'article 49 du statut général de la fonction publique, qui impose la publication des vacances d'emplois.

Une publicité de toutes les vacances d'emplois survenant dans l'ensemble des E.P.S.T. est organisée, afin de permettre aux agents de poser leur candidature à un poste disponible dans l'un quelconque des organismes.

#### 1°/ Mutations

a) en ce qui concerne les chercheurs, les changements d'affectation seront décidés après avis des instances d'évaluation.

b) en ce qui concerne les I.T.A.

STATUT ACTUEL		FUTUR STATUT				Titre ou expérience professionnelle tenant lieu d'équivalence	
Catégorie	Echelonement indiciaire nouveau/majoré	Personnels reclassés	Corps	Echelonement indiciaire I.N.M.	Classe	Catégorie Fonction Publique	
6D	205 - 248	6D	Agents de bureau	2ème niveau 216 - 248 1er niveau 254 - 264	a	Catégorie D	Agents de bureau
6D bis	210 - 264	6D bis	Agents d'administration	2ème niveau 222 - 264 1er niveau 270 - 282	25 %	Catégorie C	Dactylos
5D	220 - 282	5D-4D	Adjoints administratifs	2ème classe 235 - 324 1ère classe 317 - 344	25 %	Catégorie C	CAP-BEP brevet; sténo-dactylos. commis secrétaires, chef de groupe, adjoint d'administratif principal
4D	228 - 290						
3D	262 - 410	3D-2D	Secrétaires d'administration de la Recherche	3ème classe 254 - 401 2ème classe 358 - 445 1ère classe 339 - 478	25% 12,5%	Catégorie B	BAC
2D	279 - 478						
1D	331 - 631	1D	Attachés d'adm. de la rech.	2ème classe 305 - 478 1ère classe 492 - 631	40 %	Catégorie A	BAC + 3
1D bis	388 - 677	1D bis	Chargés d'admist. de la rech	2ème classe 388 - 586 1ère classe 506 - 677	contingente budgè- trairement	Catégorie A	Accès par promotion interne ou à partir d'autres corps de fonctionnaires

Les critères d'évaluation du travail des chercheurs, actuellement limités aux publications scientifiques, sont élargis afin d'encourager la participation de ceux-ci aux tâches d'enseignement et de valorisation de la recherche et de favoriser leur mobilité, notamment en direction de l'industrie.

Les personnels sont soumis à un service annuel de travail dont la durée fera référence à la durée hebdomadaire légale du travail et au régime des congés annuels de la Fonction Publique.

B - Dans chaque établissement public scientifique et technologique, les chercheurs sont répartis en deux corps :

- le corps des chargés de recherche,
- le corps des directeurs de recherche.

Certains corps de chargés de recherche ou de directeurs de recherche peuvent être communs à deux ou plusieurs établissements publics scientifiques et technologiques.

CORPS	CLASSE	ECHELONNEMENT INDICIAIRE (INM)	POUR MEMOIRE GRADES ACTUELS
CHARGES DE RECHERCHE	2ème classe	405 - 543	Attachés 357 - 520
	1ère classe	441 - 810	Chargés 405 - 810
DIRECTEURS DE RECHERCHE	2ème classe	647 hors éch. A	Maîtres 647 h.e. A
	1ère classe	810 hors éch. C	Directeurs 810 h.e. C
	classe exceptionnelle	hors éch. D - hors éch. E	Directeurs h.e. D h.e. E

Le nombre d'emplois de chargés de recherche et de directeurs de recherche de chaque classe fait l'objet d'un contingentement budgétaire.

Pour les directeurs de recherche de classe exceptionnelle l'opportunité d'instituer un contingentement statutaire sera étudiée.

Le reclassement des personnels actuellement en fonctions peut donner lieu à des surnombres temporaires de classe.

C - Les chercheurs sont intégrés dans les nouveaux corps à leur niveau indiciaire actuel dans les conditions suivantes :

- les maîtres et directeurs de recherche sont immédiatement intégrés dans le corps des directeurs de recherche (en 2ème classe pour les maîtres de recherche, en 1ère classe pour les directeurs de recherche et en classe exceptionnelle pour les directeurs de recherche de classe exceptionnelle) ;

- les chargés de recherche sont immédiatement intégrés comme chargés de recherche de 1ère classe ;

- les attachés de recherche sont immédiatement nommés attachés de recherche titulaires, constituant ainsi un corps nouveau provisoire doté d'un échelonnement indiciaire identique à celui des attachés contractuels ; les nouveaux recrutements s'effectueront dans ce corps en 1984. En 1984 et 1985 des transformations d'emplois permettront de transformer en emplois de chargés de recherche la totalité des attachés actuels ainsi que ceux recrutés dans ce corps en 1984 ; dès 1985, les nouveaux recrutements auront lieu dans le corps des chargés de recherche.

D - Le contingentement d'accès aux deux derniers échelons du grade de chargé de recherche est progressivement supprimé.

#### E - Recrutement

##### 1°/ Les conditions générales pour être admis à concourir

a) Pour l'ensemble des chercheurs, il est dérogé à la condition de nationalité française.

b) Dans le corps des chargés de recherche :

limité d'âge : la clause selon laquelle les candidats au corps de chargé doivent être âgés de 27 ans au plus est supprimée et remplacée par une limitation à trois candidatures. Ces trois candidatures doivent être présentées consécutivement.

pour être admis à concourir au recrutement dans le corps de chargé, le candidat doit apporter la preuve de son aptitude à mener des recherches, c'est-à-dire remplir l'une des conditions suivantes :

- Etre titulaire d'une thèse de troisième cycle,
- Etre titulaire d'un diplôme de docteur ingénieur.
- Etre titulaire du diplôme d'études et de recherches en sciences odontologiques (D.E.R.S.O.)

##### 1°/ Notation et évaluation de la qualification professionnelle

L'activité des personnels d'administration de la recherche est appréciée chaque année selon les conditions générales prévues par le statut général des fonctionnaires.

En outre, sans que les décrets statutaires en fassent une obligation, le directeur général de l'établissement peut soumettre régulièrement ces personnels à l'évaluation d'experts.

##### 2°/ Avancement de classe

Au choix sous certaines conditions d'ancienneté par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi sur avis de la C.A.P. par appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Les délibérations de la commission administrative paritaire peuvent, conformément à l'article 31 du décret susvisé du 28 mai 1982, être précédées de la consultation d'experts.

3°/ L'avancement d'échelon se fait d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur pour les agents ayant dans leur échelon une certaine ancienneté. Toutefois, après avis de la commission administrative paritaire, pour un certain pourcentage de l'effectif de chaque classe, l'avancement peut être accéléré.

##### 4°/ Mise en place de l'examen contradictoire prévu par la loi

Les intéressés ont la possibilité de présenter au directeur général de l'établissement toutes observations sur le rapport fait sur eux à l'occasion de leur notation.

## 2°/ Recrutement par concours externe

a) Les niveaux de recrutement dans le corps figurent dans le tableau joint.

b) Organisation des concours.

Les modalités d'organisation des concours ainsi que le programme et la nature des épreuves sont fixés par arrêté. Les épreuves sont adaptées aux spécificités de l'administration de la recherche.

## 3°/ Recrutement par concours interne

a) Le concours interne est ouvert sous condition d'ancienneté aux fonctionnaires appartenant au corps immédiatement inférieur du même E.P.S.T., ainsi qu'aux fonctionnaires appartenant à d'autres corps du même E.P.S.T à condition pour ces derniers d'être inscrits sur une liste d'agrément pour l'accès au concours établie après avis d'une commission d'agrément nommée par le ministre chargé de la recherche.

b) Le nombre de postes réservés aux candidats du concours interne ne peut être supérieur pour l'accès à chacun des corps d'attaché d'administration de la recherche, de secrétaire d'administration de la recherche, d'adjoint administratif et d'agent d'administration à la moitié du nombre total des emplois offerts aux deux concours.

c) Organisation des concours

Les modalités d'organisation des concours ainsi que le programme et la nature des épreuves sont fixés par arrêté. Les épreuves sont adaptées aux spécificités de l'administration de la recherche.

## 4°/ Recrutement interne au choix

Dans le pourcentage du 1/6ème ou du 1/9ème après inscription sur une liste d'aptitude annuelle établie après avis de la C.A.P. compétente.

. le 1/9ème pour l'accès au corps des attachés d'administration de la recherche,

. le 1/6ème pour l'accès aux autres corps.

- Etre titulaire du diplôme d'études et de recherches en biologie humaine (D.E.R.B.H.).

- Justifier de travaux scientifiques jugés équivalents à un doctorat d'Etat ou de troisième cycle ou à un diplôme de docteur ingénieur par le conseil scientifique de l'organisme ou l'instance en tenant lieu..

- Etre titulaire d'un titre universitaire étranger jugé équivalent à un doctorat d'Etat ou de troisième cycle ou à un diplôme de docteur ingénieur par le conseil scientifique de l'organisme ou l'instance en tenant lieu.

. des concours d'accès direct à la 1ère classe des chargés de recherche peuvent être organisés dans une fourchette de 10 à 20% des recrutements dans le corps des chargés de recherche, cette dérogation étant portée exceptionnellement à 30% dans les domaines de la recherche biologique et médicale.

Ce pourcentage sera précisé dans les décrets propres à chaque établissement public scientifique et technologique.

Pour être admis à concourir les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

- Etre titulaire d'un doctorat d'Etat.

- Etre titulaire d'un titre universitaire étranger jugé équivalent à un doctorat d'Etat par le conseil scientifique de l'organisme ou l'instance en tenant lieu.

- Justifier de travaux scientifiques jugés équivalents à un doctorat d'Etat par le conseil scientifique de l'organisme ou l'instance en tenant lieu.

c) Dans le corps des directeurs de recherche :

. le candidat au corps des directeurs de recherche doit apporter la preuve de son aptitude à maîtriser des stratégies de recherche ou de valorisation. Cette aptitude est appréciée indépendamment des fonctions de directeur de laboratoire ou d'équipe qui peuvent être ou non confiées aux intéressés.

Peuvent se présenter au concours de recrutement des directeurs de recherche :

. des candidats appartenant au corps des chargés de recherche de l'organisme dans lequel le poste est ouvert ou de tout autre E.P.S.T. et justifiant de certaines conditions d'ancienneté dans la 1ère classe de ce corps.

- des candidats n'appartenant pas au corps des chargés de recherche et remplissant l'une des conditions suivantes :

- être titulaires d'un doctorat d'Etat,
- justifier de travaux scientifiques jugés équivalents à un doctorat d'Etat par le conseil scientifique de l'organisme ou l'instance en tenant lieu,
- être titulaire d'un titre universitaire étranger jugé équivalent à un doctorat d'Etat par le conseil scientifique ou l'instance en tenant lieu,
- être titulaires d'un doctorat de 3ème cycle et réunir huit années d'exercice des métiers de la recherche

Les années d'exercice des métiers de la recherche prévues ci-dessus doivent avoir été accomplies dans un établissement public scientifique et technologique ou dans un laboratoire de recherche ou d'enseignement d'un établissement public de recherche relevant du ministre chargé de la Recherche, du ministre chargé de l'Industrie, du ministre chargé de l'Education nationale, du ministre chargé de l'Agriculture et du ministre chargé de la Santé.

Dans le cas où un candidat aurait effectué des travaux de recherches dans un autre laboratoire public ou privé, une équivalence peut lui être accordée par le directeur de l'établissement après avis du conseil scientifique de l'établissement ou de l'instance en tenant lieu.

Des concours d'accès direct à la 1ère classe du corps peuvent être organisés dans la limite de 5% des recrutements dans le corps.

Peuvent postuler à ces concours des candidats qui n'appartiennent pas à l'un des corps de chercheurs régis par le présent statut sous réserve de justifier d'une des conditions suivantes :

- être titulaires d'un doctorat d'Etat,
- justifier de travaux scientifiques jugés équivalents à un doctorat d'Etat par le conseil scientifique de l'organisme ou l'instance en tenant lieu,
- être titulaire d'un titre universitaire étranger jugé équivalent à un doctorat d'Etat par le conseil scientifique ou l'instance en tenant lieu,
- être titulaire d'un doctorat de 3ème cycle et réunir dix années d'exercice des métiers de la recherche dans les conditions rappelées ci-dessus.

Peut également faire acte de candidature tout fonctionnaire ayant apporté une contribution notable à la recherche, sous réserve d'y avoir été autorisé par le conseil scientifique de l'organisme ou l'instance en tenant lieu.

C - L'accès aux échelons terminaux de la plupart de ces corps est contingenté par l'existence de classes dont les pourcentages sont de nature statutaire ou budgétaire.

Les personnels en fonction à la date de promulgation du statut sont intégrés en tant que de besoin en surnombres de classe résorbables.

Les conditions de résorption de ces surnombres seront examinées à l'occasion de l'élaboration des lois de finances annuelles.

Le détail des carrières est précisé dans le tableau p. 21.

#### D - Recrutement dans le corps

1°/ Le recrutement dans le corps s'effectue au niveau de chaque E.P.S.T., sous réserve des deux exceptions ci-dessous :

- . par concours interne,
- . par concours externe,
- . au choix par promotion interne.

Les deux exceptions sont :

a) l'accès au corps de chargé d'administration de la recherche. Outre le recrutement au choix par promotion interne, le recrutement dans le corps se fait par deux concours réservés à des fonctionnaires :

le premier aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie A, possédant l'un des diplômes exigés des candidats aux concours externes d'entrée à l'école nationale d'administration et comptant au moins quatre ans de services publics en qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps rangé en catégorie A ;

le second aux fonctionnaires appartenant au corps des attachés d'administration de la recherche de l'établissement qui justifient de l'exercice de sept ans de services effectifs dans leur corps.

Cette durée est réduite à cinq années pour les attachés d'administration de la recherche titulaires de l'un des diplômes exigés des candidats aux concours externes de l'école nationale d'administration.

Le nombre des places réservées aux candidats du premier concours ne peut être inférieur à 15 p. 100 du nombre total des emplois mis aux deux concours.

b) les agents de bureau sont recrutés sans concours.



III - DISPOSITIONS CONCERNANT LES CORPS D'ADMINISTRATION DE LA RECHERCHE

A - Les missions et les responsabilités des personnels sont élargies

Comme les ingénieurs et techniciens, les corps d'administration de la recherche doivent exercer, outre leur mission principale d'administration de la recherche, une mission générale de formation, de valorisation et de diffusion de l'information scientifique et technique.

Le nouveau statut comporte en outre pour ces personnels la mise en place de procédures de recrutement et d'avancement, alignées sur celles de la fonction publique et constituant un progrès par rapport aux procédures actuellement en vigueur.

Ces personnels sont soumis à un service annuel de travail dont la durée fait référence à la durée hebdomadaire légale du travail et au régime des congés annuels de la Fonction Publique.

B - Dans chaque établissement public scientifique et technologique, les responsables d'administration de la recherche sont répartis en six corps, ces corps pouvant être communs à un ou plusieurs E.P.S.T.

1 corps de catégorie D : les agents de bureau, homologue de celui des aides techniques

2 corps de catégorie C :

. les agents d'administration, homologue de celui des agents techniques,

. les adjoints administratifs, homologue de celui des adjoints techniques,

1 corps de catégorie B : les secrétaires d'administration de la recherche.

2 corps de catégorie A :

. les attachés d'administration de la recherche

. les chargés d'administration de la recherche

2°/ Organisation des concours

a) En ce qui concerne l'accès au corps des chargés de recherche

Les chargés de recherche sont recrutés par concours sur titres et travaux ouverts au niveau de chaque établissement public scientifique et technologique parmi les candidats remplissant l'une des conditions énumérées au 1° ci-dessus. Les concours sont ouverts en vue de pourvoir un ou plusieurs emplois d'une même discipline ou d'un même groupe de discipline correspondant aux domaines propres à chacune des instances d'évaluation de l'établissement.

Les concours sont ouverts chaque année par arrêté du ministre chargé de la recherche qui désigne le ou les emplois à pourvoir ainsi que leur répartition prévue entre les différentes instances d'évaluation. La répartition des emplois entre les instances d'évaluation est arrêtée sur proposition du directeur général de l'organisme après avis du conseil scientifique ou de l'instance en tenant lieu.

Les avis de concours sont publiés dans les conditions fixées par le directeur de l'établissement et peuvent notamment préciser la première affectation prévue.

Les concours comportent l'admissibilité et l'admission.

1° Le jury d'admissibilité est constitué par une des instances d'évaluation des établissements publics scientifiques et technologiques prévues à l'article 16 de la loi du 15 juillet 1982, compétentes pour la discipline des emplois à pourvoir et siégeant conformément aux dispositions qui la régissent.

Au sein du jury d'admissibilité, le directeur général de l'organisme constitue des sections de jury dont la compétence correspond à un domaine défini d'activités scientifiques. Chacune de ces sections de jury procède à un examen de la valeur scientifique des candidats relevant du domaine considéré. Cet examen consiste :

. en premier lieu, dans l'étude pour chaque candidat d'un dossier comprenant notamment un relevé des diplômes, titres et travaux et un rapport sur les recherches qu'il se propose d'entreprendre, ainsi qu'une attestation d'une personnalité scientifique susceptible d'en assurer la direction. Toutefois, les candidats au concours d'accès à la 1ère classe du corps sont dispensés de cette attestation.

. en deuxième lieu, dans une audition des candidats. Toutefois, dans certaines disciplines dans lesquelles les recherches sont menées hors du territoire métropolitain, fixées par arrêté du ministre chargé de la recherche, les concours pourront déroger à la règle de l'audition. Au vu du rapport présenté par ces sections, le jury établit, en les classant, la liste des candidats admissibles dont le nombre ne doit pas être inférieur à 120 % du nombre des postes mis au concours.

2° Le jury d'admission est nommé par le ministre de tutelle de l'établissement et présidé par le directeur de l'organisme ou son représentant. Il arrête la liste des candidats admis au vu des dossiers <sup>des</sup> candidats admissibles qui comportent notamment le rapport établi sur la candidature par le jury d'admissibilité. Il peut arrêter une liste d'admission complémentaire dans la limite de 10% du nombre des postes prévus au concours.

Si la liste des candidats admis arrêtée par le jury d'admission n'atteint pas le nombre de postes ouverts au concours, le ministre peut décider, après avis du conseil scientifique ou de l'instance en tenant lieu, le report de tout ou partie de ces postes sur un ou plusieurs concours ouverts pour une autre discipline ou un autre groupe de discipline.

Les postes ainsi reportés sont pourvus dans l'ordre de la liste d'admission complémentaire.

b) En ce qui concerne l'accès au corps des directeurs de recherche

Les directeurs de recherche sont recrutés par concours sur titres et travaux ouverts au niveau de chaque établissement public scientifique et technologique parmi les candidats remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus.

Les recrutements sont ouverts chaque année par arrêté du ministre chargé de la recherche qui désigne le ou les emplois à pourvoir. Les avis de concours sont publiés dans les conditions fixées par le directeur de l'établissement.

Les concours sont organisés de manière à distinguer l'admissibilité et l'admission.

1° Le jury d'admissibilité est constitué par le conseil scientifique de l'établissement ou l'instance en tenant lieu.

Celui-ci établit la liste des candidats admissibles après rapport des instances d'évaluation, chacune d'entre elles procédant à un examen de la valeur scientifique des candidats relevant du domaine considéré.

Cet examen consiste dans l'étude pour chaque candidat d'un rapport d'activité et d'un rapport sur les travaux qu'il se propose d'entreprendre. Ce rapport doit comprendre toutes informations concernant la mobilité du chercheur ainsi que les conditions dans lesquelles il a accompli les missions définies ci-dessus.

Les décrets d'application par organisme pourront en outre prévoir que cet examen comporte une audition des candidats.

Au vu du rapport présenté par les instances d'évaluation, le jury d'admissibilité établit, en les classant, la liste des candidats admissibles, dont le nombre ne peut pas être inférieur à 120% du nombre des postes mis au concours.

2° Le jury d'admission est nommé par le ministre de tutelle de l'établissement et présidé par le directeur de l'organisme ou son représentant. Il arrête la liste des candidats admis au vu des dossiers des candidats admissibles qui comportent notamment le rapport établi sur la candidature par le jury d'admissibilité.

## CORPS DES INGENIEURS ET TECHNICIENS

STATUT ACTUEL		FUTUR STATUT					
Catégorie	Echelon indiciaire nouv./mai	Personnels reclassés	Corps	Echelonement indiciaire I.N.M.	Classe contigente à	Catégorie Fonction Publique	Titre ou expérience professionnelle tenant lieu d'équivalence
9B	174-209	8B	Aides techniques	2ème niveau 216 - 248 1er niveau 254 - 264	25 %	catégorie D	garçons de laboratoire, concie hommes d'équipe, personnels de services, serveurs
7B	205-264	7B-6B	Agents techniques	2ème niveau 222 - 264 1er niveau 270 - 289	25 %	catégorie C	dactylocodeurs, aides de laboratoire, sous-bibliothécaires, aides photographes, OP1, OP2, CAP ou qualification industrielle le tenant lieu d'équivalence (chef ou maître-ouvrier)
5B	230-310	5B-4B	adjoints techniques	2ème classe 235 - 324 1ère classe 317 - 344	25 %	catégorie C	
4B	240-324			3ème classe 262 - 401 2ème classe 358 - 445 1ère classe 339 - 478	25 % 12,5%	catégorie B	BAC ou qualification industriel le tenant lieu d'équivalence (contremaître...)
3B	262-410	3B-2B	Techniciens	325 - 529	-	catégorie A	DUT ou BTS
2B	274-478		Assistants-ingénieurs			catégorie A	
1B bis	357-519	1B bis 1B-3A	Ingénieurs d'études	2ème classe 357 - 608 1ère classe 586 - 647	20 %	catégorie A	Maîtrise
1B	357-586						
3A	374-608						
2A	400-647	2A	Ingénieurs de recherche	2ème classe 400 - 702 1ère classe 571 - 810 hors classe 647 A	35% 5%	catégorie A	Doctorat d'Etat Doctorat 3° cycle Docteur ingénieur Diplôme d'ingénieur délivré par les grandes écoles de l'Etat ou par une université.
1A	571-810	1A					
0A	647-810	0A					
	hors éch. A						

### 3°/ Stage et titularisation

3°/ L'avancement d'échelon se fait d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur pour les agents ayant dans leur échelon une certaine ancienneté. Toutefois, après avis de la commission administrative paritaire, pour un certain pourcentage de l'effectif de chaque classe, l'avancement peut être accéléré.

4°/ Mise en place de l'examen contradictoire prévu par la loi.

Les intéressés ont la possibilité de présenter au directeur général de l'établissement toutes observations sur le rapport fait sur eux à l'occasion de leur notation.

a) Les chargés de recherche sont nommés en qualité de stagiaires par arrêté du ministre chargé de la recherche et du ministre assurant la tutelle de l'établissement. Le directeur général de l'établissement les affecte après avis de l'instance d'évaluation compétente à une unité de recherche relevant de l'établissement ou associée à lui ou à un service.

Les stagiaires ne sont susceptibles d'être titularisés, après avis de l'instance d'évaluation compétente, qu'après deux ans d'exercice de leurs fonctions.

La durée de ce stage peut être prolongée une fois au maximum pour une durée d'un an.

Les stagiaires qui, à l'issue de la période de stage, ne sont pas proposés pour être titularisés, sont licenciés ou, le cas échéant, replacés dans leur corps d'origine.

Lors de leur titularisation, la durée du stage est prise en compte pour l'avancement pour une durée de deux ans.

b) Les directeurs de recherche sont nommés par arrêté du ministre chargé de la recherche et du ministre assurant la tutelle de l'établissement. Le directeur général de l'établissement les affecte après avis de l'instance d'évaluation compétente, à une unité de recherche relevant de l'établissement ou associée à lui ou à un service.

### 4°/ Dérogation au principe du recrutement au 1er échelon

Les chercheurs sont recrutés au premier échelon de leur classe sous réserve de modalités de classement tenant compte des services passés publics et partiellement des services passés privés.

## F - Notation et avancement

### 1°/ Dérogation au principe de la notation par l'autorité hiérarchique

Les chercheurs établissent tous les deux ans un rapport d'activité, conformément à des normes définies par le directeur de l'établissement. Ce rapport doit contenir toutes informations concernant les conditions dans lesquelles le chercheur a accompli les missions définies ci-dessus.

Les dispositions de l'article 24 de l'ordonnance du 4 février 1959 relatives à la notation des fonctionnaires ne sont pas applicables aux chercheurs.

Ceux-ci font tous les deux ans l'objet d'une appréciation écrite formulée par les instances d'évaluation de l'établissement au vu :

. du rapport d'activité

. du rapport de leur directeur de recherches s'il y a lieu.

2°/ Mise en place du principe de l'examen contradictoire prévu par la loi.

L'appréciation écrite prévue ci-dessus est portée sur leur demande à la connaissance des chercheurs soumis au présent décret. Conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi n°82 - 610 du 15 juillet 1982, les intéressés ont la possibilité de présenter au directeur général de l'établissement toutes observations sur l'appréciation les concernant.

3°/ Avancement d'échelon

Les chercheurs peuvent bénéficier d'avancement d'échelon normal ou accéléré.

4°/ Les avancements de classe se déroulent au choix après avis des instances d'évaluation compétentes et sous certaines conditions d'ancienneté.

G - Critères de jugement pris en compte pour la carrière des chercheurs

Ces critères doivent permettre d'établir et de favoriser sans préjudice pour leur carrière, la libre circulation des personnels au sein du même organisme entre les divers métiers de la recherche, entre les organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur, et entre les organismes publics de recherche et le secteur des entreprises et des administrations.

1°/ Le chercheur est jugé à titre principal sur la qualité des recherches qu'il aura accomplies, mais aussi sur son aptitude à exercer des activités de valorisation, d'information scientifique et technique, d'administration de la recherche et de formation, ainsi une attention particulière est portée à la diversité des services rendus à la recherche par le chercheur.

./.

. en second lieu dans une audition des candidats qui peut comporter des épreuves.

Les règlements des concours sont fixés, sur proposition du directeur général de l'établissement, par arrêté du ministre chargé de la recherche.

4°/ Recrutement interne au choix

Dans le pourcentage du 1/6ème ou du 1/9ème après inscription sur une liste d'aptitude annuelle établie après avis de la C.A.P. compétente.

. le 1/9ème pour l'accès aux corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs ;

. le 1/6ème pour l'accès aux corps des techniciens, d'adjoints techniques, d'agents techniques.

E - Rémunération

Les ingénieurs et techniciens sont recrutés au premier échelon de leur classe sous réserve de modalités de classement tenant compte des services passés publics et partiellement des services passés privés.

Les recrutements peuvent s'effectuer directement au niveau de la 1ère classe des ingénieurs de recherche dans la limite d'un pourcentage des recrutements dans ce corps qui sera fixé par le statut particulier.

Il est dans les mêmes conditions possibles de recruter directement à l'hors classe des ingénieurs de recherche.

F - Notation et avancement

1°/ Notation et évaluation de la qualification professionnelle

L'activité des ingénieurs et techniciens est appréciée chaque année selon les conditions générales prévues par le statut général des fonctionnaires.

En outre, sans que les décrets statutaires en fassent une obligation, le directeur général de l'établissement peut faire bénéficier les ingénieurs et techniciens de l'évaluation d'experts. Pour cette évaluation, les ingénieurs de recherche, d'études, assistants ingénieurs et techniciens peuvent rédiger un rapport d'activité

2°/ Avancement de classe

Au choix sous certaines conditions d'ancienneté par voie d'inscription à un tableau d'avancement établi sur avis de la C.A.P. par appréciation de la valeur professionnelle des agents.

Les délibérations de la commission administrative paritaire peuvent, conformément à l'article 31 du décret n°82-451 du 28 mai 1982, être précédées de la consultation d'experts.

Pour chaque concours de recrutement, un jury est désigné par le directeur général constitué de 5 membres, à raison de :

1 représentant du directeur général président,

de 4 membres figurant sur la liste ci-dessus.

En ce qui concerne la nomination de ces 4 membres, une alternative est également ouverte entre une première option consistant à laisser au directeur général toute liberté de choix au sein de la liste ci-dessus, et une seconde option consistant à prévoir statutairement que deux membres seront choisis parmi des personnes siégeant en qualité d'élus dans les instances d'évaluation.

En outre le ou les directeurs de laboratoires concernés par le recrutement sont adjoints aux membres du jury avec voix consultative.

Les modalités de concours sont fixées par arrêté.

### 3°/ Recrutement par concours interne

a) Le concours interne est ouvert sous condition d'ancienneté aux fonctionnaires appartenant au corps immédiatement inférieur du même E.P.S.T., ainsi qu'aux fonctionnaires appartenant à d'autres corps du même E.P.S.T., à condition pour ces derniers qu'ils soient inscrits sur une liste d'agrément pour l'accès au concours établie après avis d'une commission d'agrément nommée par le ministre chargé de la recherche.

b) Le nombre de postes réservés aux candidats du concours interne ne peut être supérieur à un certain pourcentage du nombre total des emplois offerts aux deux concours :

. 1/3 des emplois offerts pour les corps des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs.

. 1/2 des emplois offerts pour les corps de techniciens, d'adjoints techniques, d'agentstechniques.

### c) Organisation des concours :

Pour l'accès à chaque corps par voie de concours interne, un jury est nommé par arrêté du ou des ministres chargés de la tutelle de l'établissement, sous la présidence du directeur général de l'organisme.

La même alternative que celle décrite au 2° c) ci-dessus pour l'organisation des concours externes, est ouverte.

Celui-ci établit la liste des candidats admis après rapport de comités d'experts nommés par arrêté du ou des ministres chargés de la tutelle de l'établissement. Ces comités prennent des formes adaptées à chaque établissement. Ils peuvent notamment être constitués par branche d'activité professionnelle. Chacun des comités d'experts procède à un examen de la valeur scientifique des candidats relevant du domaine considéré.

Cet examen consiste : en premier lieu dans l'étude pour chaque candidat d'un dossier contenant ses notes et titres et lorsqu'il y aura lieu ses travaux, ainsi qu'un rapport sur son aptitude professionnelle établi par le directeur du laboratoire auquel appartient le candidat. En outre les fonctionnaires classés dans les catégories A et B prévues à l'article 17 de l'ordonnance du 4 février 1959 peuvent rédiger un rapport d'activité qui est joint au dossier.

A cette fin, le dossier d'après lequel le chercheur est jugé devra comprendre non seulement ses publications mais aussi un bilan des autres activités énumérées ci-dessus.

2°/ L'appréciation de la qualité des travaux des chercheurs au cours de leur carrière peut être faite non seulement par les instances d'évaluation ordinaires, mais aussi, le cas échéant, par des commissions ad hoc.

Ces commissions ad hoc permettent aux chercheurs qui le désirent d'être jugés à la fois sur leurs qualités de chercheurs et sur les qualités dont ils font preuve dans l'exercice des autres fonctions : peuvent relever de ces commissions des chercheurs en fonctions dans l'organisme, comme des chercheurs mis à disposition d'organismes extérieurs ou détachés.



## 11 - DISPOSITIONS CONCERNANT LES CORPS D'INGENIEURS ET TECHNICIENS

A - Les missions et les responsabilités de ces personnels sont élargies.

Comme les chercheurs, les ingénieurs et techniciens doivent exercer des missions de formation, de valorisation, de diffusion de l'information scientifique et technique et d'administration de la recherche.

Afin de faciliter la mobilité entre les métiers de la recherche, ils peuvent en outre, sur leur demande et après avis des instances d'évaluation, faire fonction de chercheur pendant une durée qui sera précisée dans le statut particulier.

Le nouveau statut comporte pour ces personnels la mise en place de procédures de recrutement et d'avancement fondées sur l'évaluation rigoureuse de la qualification professionnelle réelle. Ces procédures se rapprocheront pour les ingénieurs de celles qui existent actuellement pour les chercheurs.

Ces personnels sont soumis à un service annuel de travail dont la durée fait référence à la durée hebdomadaire légale du travail et au régime des congés annuels de la Fonction Publique.

B - Dans chaque établissement public scientifique et technologique, les ingénieurs et techniciens sont répartis en sept corps, ces corps pouvant être communs à deux ou plusieurs E.P.S.T.

1 corps de catégorie D : les aides techniques

2 corps de catégorie C : les agents techniques et les adjoints techniques

1 corps de catégorie B : les techniciens dans lequel seront reclassés les agents 3B et 2B. L'échelonnement indiciaire de ce corps correspond à l'échelonnement type de la catégorie B fonction publique

3 corps de catégorie A :

- les assistants ingénieurs, corps spécialement créé, qui recrutera au niveau bac + 2.

Pour la constitution initiale du corps un certain nombre d'agents 2B seront reclassés dans le corps d'assistants ingénieurs à l'issue d'un examen professionnel.

Compte tenu du pourcentage actuel des techniciens 2B titulaire d'un D.U.T. ou d'un B.T.S., le corps des assistants ingénieurs devra atteindre en trois ans 50% des effectifs actuels de la catégorie 2E.

- les ingénieurs d'études

- les ingénieurs de recherche

C - L'accès aux échelons terminaux de la plupart de ces corps est contingenté par l'existence de classes dont les pourcentages sont de nature statutaire.

Les personnels en fonction à la date de promulgation du statut sont intégrés en tant que de besoin en surnombres de classe résorbables.

Les conditions de résorption de ces surnombres seront examinées à l'occasion de l'élaboration des lois de finances annuelles.

Le détail des carrières est précisé dans le tableau p. 16.

D - Recrutement dans le corps

1°/ Le recrutement dans le corps s'effectue au niveau de chaque E.P.S.T.

- par concours interne,
- par concours externe,
- au choix, par promotion interne.

Seuls les aides techniques sont recrutés sans concours.

2°/ Recrutement par concours externe

a) Les niveaux de recrutement dans chaque corps figurent dans le tableau joint.

En ce qui concerne l'accès aux corps rangés dans les catégories D, C et B de la Fonction Publique une qualification professionnelle acquise dans l'industrie correspondant à une profession énumérée par le statut peut donner lieu à équivalence de titres ouvrant droit à concourir.

b) Dérogation à l'exigence de nationalité française.

c) Organisation des concours

Les concours peuvent être organisés pour chaque vacance de poste ou pour plusieurs d'entre elles.

Les emplois à pourvoir font l'objet d'un affichage national.

Le recrutement se fait sur titres et travaux ou sur épreuves.

Il est établi chaque année par arrêté de ou des ministres chargés de la tutelle de l'établissement, une liste d'experts scientifiques et techniques appelés à constituer les jurys de concours.

En ce qui concerne la nomination de ces experts, l'alternative est ouverte entre les dispositions suivantes :

- laisser au ministre toute liberté dans le choix des experts,
- ou prévoir statutairement que la moitié de ces experts seront choisis parmi des personnes siégeant en qualité d'élus dans les instances d'évaluation. /.

## chercheurs

Le document est particulièrement détaillé en ce qui concerne les chercheurs et l'analyse rapide suivante ne pourra pas rendre compte de tous les points et aspects. Elle est effectuée pour l'essentiel à partir de la deuxième partie du document : dispositions statutaires.

1. — Trois décrets cadre (chercheurs, ingénieurs et techniciens, administratifs) restent prévus. Nous ne sommes pas d'accord avec cette démarche. Nous voulons un seul décret cadre.

2. — Les chercheurs sont répartis en deux corps : nous maintenons notre revendication d'un corps unique.

3. — La grille apparue dans la fuite de juin 1983 (voir analyse de la fuite) a été modifiée sur un point, l'indice de départ de la 1<sup>re</sup> classe du corps de base passe de 476 à 441. Seuls les CR I seraient reclassés automatiquement.

Un contingentement budgétaire (donc quota peut-être non fixé par le statut, mais chaque année par le budget) à chaque changement de classe (inacceptable pour le corps de base et discutable entre la 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> classes de corps supérieur).

Le passage d'échelon prendrait en compte à la fois l'ancienneté et l'activité professionnelle. Le point doit être clarifié : durée des échelons, échelons automatiques à l'ancienneté.

4. — **Une nouveauté** : un troisième corps de chercheurs serait créé provisoirement (pour deux ans). Le corps des attachés titulaires comprenant les actuels attachés contractuels et ceux recrutés en 1984. L'échelonnement indiciaire sera celui des actuels attachés. Un plan de transformation 1984-1985 devrait les transformer tous en chargés. La raison : faire dépendre, pour tous les attachés, l'entrée dans le corps des chargés d'un jugement des commissions. Et le coût probable des reclassements ? Sans doute également. Ce système pourrait permettre à certains attachés d'éviter le risque de retard de carrière dû au contingentement budgétaire 2<sup>e</sup>, 1<sup>re</sup> classes.

Pour le SNCS, les attachés de recherche qui le désirent doivent pouvoir être intégrés directement dans le corps des chargés.

5. — **Le quota CR 7 - CR 8 disparaîtrait progressivement.**

6. — **Recrutement :**

— Maintien de la règle des trois candidatures.  
— Abandon, condition nouvelle, thèse d'Etat, retour à la condition pour concourir : thèse de 3<sup>e</sup> cycle, DERBH ou docteur ingénieur ou travaux équivalents appréciés par les instances scientifiques (c'est là un premier effet de l'action du SNCS). Une ambiguïté subsiste car dans la première partie du document (les objectifs de la réforme), on continue à faire référence à la nouvelle thèse de doctorat pour le recrutement.

— Thèse d'Etat ou équivalent, pour concourir dans la 1<sup>re</sup> classe du corps de base ou 2<sup>e</sup> classe du corps supérieur.

— La dérogation au principe de recrutement au 1<sup>er</sup> échelon est à *nouveau* admise mais le texte sur ce point peut laisser planer des inquiétudes. Il faudra obtenir sa clarification (ou et son application large pour les décrets d'application).

— Période de stagiaire de deux ans, un an renouvelable. Période trop longue qui ne correspond pas à l'esprit de la F.P. La période doit être d'un an.

7. — Il faudra pour le moins être sur ses gardes quant aux décrets d'application au CNRS et à l'INSERM sur le système jury d'admissibilité. Jury d'admission. Pour l'instant, il s'agit d'une formulation Fonction publique applicable à tous les organismes concernés par le statut-cadre. Il faudra l'adapter au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA.

— Précisions nouvelles pour les "passerelles" statutaires entre corps et entre EPST, mais on ne parle plus guère des passerelles avec l'Enseignement.

## 8. — Mobilité

— L'oubli des chercheurs dans le document de mars CRST a été réparé !

— L'indemnisation des changements de résidence et de l'expatriation est annoncée comme étant à l'étude.

9. — **La prime : oubliée !** Il n'en est question, ni pour les chercheurs, ni pour les ITA.

10. — **Emplois fonctionnels** (directeurs scientifiques et c) pourvus pour détachement d'agents de la recherche ou d'ailleurs.

11. — **Toujours possibilité d'embauche de contractuels de haut niveau** pour trois ans, renouvelables une fois. En fait, il semble qu'il s'agisse d'organiser l'accueil d'étrangers ou de chercheurs venant de l'industrie. Tiens, tiens, les grilles des chercheurs de l'Etat sont donc si peu attractives !! (On ne parle d'ailleurs d'attractivité des carrières que pour les ingénieurs et techniciens).

## dispositions communes à l'ensemble des personnels de recherche

La publicité de toutes les vacances d'emplois est une mesure positive qui permettra une plus grande transparence et facilitera la mobilité dont le contrôle sera assuré par des procédures comparables à celles qu'avait initiées l'article 46 au CNRS.

Le régime des positions prend bien en compte les spécificités particulières à la Recherche.

De même, toutes les garanties sont prises pour que le détachement de fonctionnaires ne se fasse pas au détriment des agents des organismes de recherche.

Pour assurer une mobilité sans préjudice, des dispositions pour indemniser les changements de résidence sont étudiées. Il importe d'intervenir pour qu'elles soient avantageuses.

Le droit à publication est étendu à tous les agents sans discrimination.

Emplois fonctionnels. L'insuffisance des propositions conduit à prévoir des emplois fonctionnels qui correspondent à des niveaux de qualification permanents (administrateur de la Recherche, conseillers techniques d'administration, ingénieurs, chefs de projet).

Emplois de contractuels spécifiques. Ils sont étroitement sériés et la loi de titularisation des non titulaires apporte les garanties à leur contrôle.

## dispositions transitoires

Elles seront spécifiques à chaque organisme. Le plan de reclassement en fera-t-il partie ? La titularisation se fera par intégration directe. La totalité des services antérieurs sera prise en compte, **ce qui constitue une dérogation importante à la loi de titularisation des non fonctionnaires qui limite la prise en compte de l'ancienneté**. Cela veut-il dire que le classement se fera à l'indice égal ou immédiatement supérieur ?

Des mesures spécifiques pour la validation des services antérieurs pour la retraite ne sont pas prévues autres que ceux de la titularisation des non titulaires.

**Ce texte constitue la base des négociations qui vont s'ouvrir.**  
**Il nous appartient, à l'intérieur d'un cadre statutaire pour lequel nous avons lutté pendant de nombreuses années, de contribuer à son amélioration.**  
**C'est en ce sens que le SNTRS et le SNCS, s'appuyant sur l'intervention constructive des personnels, s'attacheront à présenter des propositions cohérentes en rapport avec les objectifs affichés par la première partie du document.**

# RENCONTRE DU 12 JUILLET AVEC LE MINISTÈRE

## REPRISE DES DISCUSSIONS AVEC LE M.I.R. SUR LE STATUT "CADRE" DES PERSONNELS DES E.P.S.T. (\*)

### déclaration de la C.G.T.

Lors de la première réunion de concertation sur le statut des personnels de la Recherche publique, le 9 décembre 1982, la C.G.T. a porté une appréciation positive sur les orientations et le cadre proposés par le *Ministère de l'Industrie et de la Recherche*.

Nous avons pris acte du caractère ouvert de la négociation et nous avons souligné notre volonté d'être des partenaires constructifs dans l'élaboration de ce statut novateur.

La prise en compte dans les orientations des revendications exprimées par les personnels depuis de nombreuses années, et l'affirmation de la reconnaissance de leurs métiers et de leur rôle, pour la mise en œuvre dynamique de la loi d'orientation et de programmation de la Recherche dont nous partageons les objectifs, répondait à nos préoccupations.

Nous avons insisté sur l'idée que ce statut doit être le corollaire indispensable de cette loi, qui définit une politique cohérente de développement scientifique pour réaliser les grands objectifs nationaux fixés par le gouvernement de gauche, ce qui implique d'assurer à tous les personnels les conditions morales et matérielles répondant à leurs aspirations et aux exigences de l'activité de recherche.

C'est bien dans cet esprit que la C.G.T. et ses organisations ont participé aux discussions préliminaires et aux groupes de travail qui les ont prolongés, avec le souci de faire avancer positivement toutes les questions posant problèmes.

Nous l'avons fait en informant et en consultant en permanence les personnels concernés, pour qu'ils expriment leurs appréciations et leurs exigences, de manière appropriée, en fonction des résultats.

La C.G.T. a eu l'occasion dans la dernière période, de prendre des initiatives pour traduire l'inquiétude des personnels devant la lenteur de l'ouverture de cette deuxième phase de négociations, et face aux informations données sur d'éventuelles remises en cause des orientations déjà connues, en raison du plan de rigueur.

Nous prenons donc acte avec satisfaction que le M.I.R. nous ait adressé une note détaillée sur le projet de statut que le gouvernement souhaite mettre en œuvre, et qu'il affirme, par la tenue de cette première réunion, sa volonté de conduire la négociation à son terme.

Après l'arbitrage rendu par le Premier Ministre, le 30 juin dernier, nous considérons que le texte qui nous est soumis constitue la base de négociations entre le gouvernement et les organisations syndicales, et nous souhaitons que les modalités et le calendrier nous en soient précisés.

Sur le contenu du texte, notre intention n'est pas de nous livrer aujourd'hui à une analyse exhaustive, et donc de formuler en conséquence nos propositions détaillées, pour lui apporter les améliorations nécessaires.

Nous entendons l'étudier sérieusement avec les personnels concernés, et les consulter à partir des légitimes revendications qu'ils ont avancées et dont nous nous sommes fait l'écho dans nos premières propositions.

Nous serons ainsi en mesure d'apporter sur chaque point nos remarques et nos propositions précises, pour que la négociation concrète commence début septembre et, nous l'espérons, aboutisse rapidement.

Nous nous contenterons aujourd'hui d'apprécier que les orientations du texte, contenues dans la première partie, répondent fondamentalement à l'aspiration des personnels à la titularisation, qu'elles affirment les droits nouveaux et les responsabilités élargies des personnels, qu'elles reconnaissent les métiers de la recherche et leurs spécificités, qu'elle préconise la revalorisation des professions et l'organisation de véritable carrière, ce qui passe par la réduction du nombre de catégories, qu'elles prévoient enfin une évaluation et un recrutement sur la base des qualifications réelles et une mobilité dynamique garantie.

Mes camarades poseront un certain nombre de questions sur des points qui méritent éclaircissements ou nous posent dès maintenant problème, mais je voudrais en citer quelques-uns qui nous semblent essentiels.

Nous constatons, en effet, que certaines dispositions contenues dans la deuxième partie concernant la traduction statutaire des orientations ne nous semblent pas en rapport avec celle-ci.

La première concerne les administratifs auxquels ne s'appliquent pas toutes les dispositions positives envisagées, et pour lesquels nous constatons qu'à niveau de qualification identique aux ingénieurs et aux techniciens, il n'y a pas toujours un classement semblable, ce que nous ne saurions accepter.

J'ajouterais que pour certaines catégories actuelles, il y aurait une véritable régression si les acquis obtenus après 1968 et reconnus par les pouvoirs publics comme justifiés, étaient abandonnés.

Concernant à la fois les administratifs et les techniciens, nous contestons l'introduction d'un corps de catégorie D - Fonction publique, dans la mesure où, d'une part l'ensemble des organisations de la Fonction publique demande leur suppression, et où d'autre part les catégories similaires actuelles ont pratiquement disparu de nos organismes.

Sur les projets de grille, je vous renvoie à nos propositions pour constater que les amplitudes proposées doivent être améliorées dans certains cas, et qu'il importe ensuite que nous en négocions le profil et le déroulement ; or, nous n'avons aucune indication sur vos propositions à cet égard. Le document insiste sur la rigueur de l'évaluation des qualifications, nous sommes d'accord, mais ceci devrait conduire à assurer une carrière minimale garantie pour tous.

Or, l'introduction de classe, jusqu'à trois dans certains corps, constituerait en fait un barrage à l'intérieur des corps, et nous formulerons des propositions pour que cette notion de carrière minimale garantie, reconnue dans son principe par les premiers textes, soit réalisée.

Enfin, nous aimerions que des précisions nous soient données quant à l'absence, dans ce texte, de toute référence à la prime qui constitue actuellement un élément important de la rémunération des personnels, de même il nous semble nécessaire que soient réaffirmées et précisées dans les décrets cadre, les orientations contenues dans la loi en matière de plan de reclassement des personnels.

En conclusion, nous entendons avec les personnels améliorer tout ce qui doit l'être, pour aboutir à un statut réellement novateur et qui soit à la hauteur des ambitions affichées par le gouvernement pour le renouveau scientifique, technologique et économique de notre pays, pour impulser le progrès social et garantir son indépendance.

(\*) EPST : Etablissements Publics Scientifiques et Technologiques.



## ... LES NEGOCIATIONS SE POURSUIVront EN SEPTEMBRE

### compte rendu de la réunion

Le **mardi 12**, après la publication du document du 5 juillet intervenu le jour même de la Journée nationale d'action du 6 juillet, à l'appel des trois syndicats SNTRS/SNCS/SNPCEN et du SGEN-CFDT, M. Schewtzer, directeur de Cabinet du Ministre de l'Industrie et de la Recherche, a reçu l'ensemble des confédérations syndicales.

La délégation de la CGT était conduite par G. Dupré, secrétaire général de la FERC. Elle était composée d'A. Montintin et J. Omnes pour le SNTRS-CGT, D. Vermeire pour le syndicat CGT-INRA, Régine Chaume pour le syndicat CGT des personnels de l'ORSTOM et D. Glesson pour la fédération CGT de l'Equipement.

Dans une déclaration liminaire, M. Schewtzer a d'abord expliqué que le retard apporté à la reprise des discussions était à imputer aux arbitrages interministériels plus longs que prévu.

Dans ces conditions, après cette première réunion, les négociations reprendront comme cela avait été déjà indiqué, à la rentrée de septembre. Il a tenu à souligner qu'au-delà du souci d'avoir un texte pour l'été, la volonté d'avoir une véritable concertation l'avait emporté. Concernant le calendrier, la sortie du statut-cadre et des statuts par organisme serait envisagée pour la fin de l'année.

Sur le contenu du document lui-même, M. Schewtzer a rappelé

« ... Qu'il traduisait l'arbitrage du Premier Ministre, constituant un acquis pour la discussion ». Il a toutefois souligné que « Les marges de négociations n'étaient pas infinies. » Selon ses propres termes, le document traduit un équilibre entre le souhaitable et le possible tenant compte des contraintes financières connues, auxquelles s'ajoutent les équilibres internes de la Fonction publique.

Il a conclu son exposé liminaire en indiquant que « Les propositions avancées constitueraient une étape et un progrès majeur de la situation des personnels précisant notamment :

1. Qu'ils bénéficieront des dispositions du statut général de la Fonction publique avec spécificités des métiers de la Recherche.
2. Que les plus basses catégories bénéficieraient de progrès significatifs.
3. Que ces propositions ne gelaient pas la situation de façon définitive, mais qu'elles constituaient une bonne base permettant des évolutions ultérieures. »

Dans le tour de table qui a suivi, les confédérations syndicales ont fait connaître leur appréciation générale du document.

Pour la délégation de la CGT, G. Dupré a fait la déclaration ci-jointe.

Le représentant de la FEN a regretté les retards successifs et les fuites plus ou moins organisées qui sont toujours source d'inquiétude et de situation malsaine.

Il a déclaré « **se retrouver très largement dans ce qu'a exprimé la CGT** », aussi bien sur les orientations en s'appuyant sur la loi d'orientation et de programmation que sur l'analyse des dispositions statutaires.

Il a fortement insisté sur la nécessité de prendre en compte la spécificité des métiers de la Recherche.

Il a conclu son intervention en indiquant « Qu'il fallait se donner les moyens à la hauteur de la politique à mettre en œuvre. Donc de définir les conditions de recrutement et de carrière en conséquence. »

A l'opposé de ce qu'elle avait indiqué le 9 décembre 1982 (rejetant le projet d'alors comme inacceptable), la **CFDT, dont la délégation était conduite par un membre du Bureau confédéral** s'est déclarée « prête à jouer le jeu de la négociation »... qualifiant de « bonnes orientations », le document soumis à discussion.

Le représentant de la CFDT est revenu sur des problèmes déjà soulevés par la CGT et la FEN (administratifs, corps de catégorie D, notamment). Il a rappelé les objectifs de la CFDT : réduire les inégalités, invoquant à cet égard les basses catégories, les administratifs, la carrière minimale garantie, le plan de reclassement des ITA.

Il a indiqué également que la **CFDT souhaitait un minimum d'adaptation au niveau des organismes** (position déjà connue).

En ce qui concerne **FO, CFTC**, ces deux confédérations ont souligné chacune à leur manière, le déphasage entre « de bonnes intentions et les dispositions concrètes ».

La **CGC** a rappelé, pour sa part, son opposition à la titularisation.

Répondant aux questions posées, M. Schewtzer s'est d'abord félicité que de larges convergences se soient exprimées sur les objectifs fixés à la réforme. Conscient que les difficultés se situaient au niveau des dispositions concrètes, il a indiqué que les négociations permettront d'en discuter. Il s'est déclaré résolu à travailler avec les organisations syndicales pour trouver des solutions.

Concernant quelques points importants soulevés par la plupart des négociations syndicales, en particulier maintien d'un corps de catégorie D Fonction publique — discrimination à l'encontre des personnels administratifs → primes.

**Corps D de Fonction publique** : « Conscient que ces catégories n'existent pratiquement plus dans les organismes de recherche, mais... elles existent encore dans la Fonction publique ». Il a indiqué contradictoirement qu'il n'était pas dans ses intentions de les revitaliser sans pour autant les supprimer »...

**Administratifs** : il s'est déclaré conscient que c'était un dossier... difficile !!!

**Primes** : « Ne s'agissant pas d'un décret proprement statutaire, ces questions ne sont pas abordées dans le texte, mais nous en reparlerons. »

Dans le second tour de table, plus rapide, qui a suivi, la délégation de la CGT est revenue :

1. Sur l'urgence à **trouver des solutions positives pour les personnels administratifs** qui ne comprendraient pas que ce qui s'est exprimé massivement, en particulier aux assises régionales et au colloque national Recherche et Technologie, sur la nécessité d'en finir avec les discriminations dont ils sont victimes, ne soit pas pris en compte.

2. Sur la nécessité de définir à niveau de qualifications égal, des rémunérations égales, avec un déroulement de carrière suffisant garanti pour chaque niveau. C'est la seule solution permettant, comme l'indique le document d'orientation, d'évaluer avec rigueur les qualifications et leurs évolutions.

Avant de clore la réunion, M. Schewtzer a invité les organisations syndicales à lui faire part de leur appréciation plus détaillée par note écrite, ce qui permettra de clarifier certains points pour septembre.

Il est revenu sur **la marge de négociation**, indiquant qu'elle serait **plus grande pour toutes les questions autres que l'organisation des carrières**, pour lesquelles il y aurait plus de difficultés, le Ministère ne pouvant pas s'engager sans nouveaux arbitrages (ce qui signifie qu'une telle situation n'est pas exclue... *N.D.L.R.*)

Il a également clairement indiqué que pour les discussions de septembre, un avant-projet de statut permettrait de lever certaines équivoques.

En conclusion, il s'est félicité que le débat se soit ouvert dans un souci constructif de part et d'autre.

## notre appréciation

Il s'agit d'une réunion de reprise de contact fixant le cadre des négociations à venir en septembre, qu'il faut bien mettre à l'actif de l'intervention des personnels, impulsée depuis plusieurs mois au CNRS et à l'INSERM par le SNTRS, le SNCS et le SNPCEN.

Le Ministère affiche un esprit constructif et ouvert, ce dont on peut se féliciter.

Concernant les contraintes avancées pour améliorer certaines des propositions, leurs limites ne pourront être repoussées qu'à une seule condition... l'intervention massive et constructive des personnels.

A nous d'en créer les conditions. Nous soumettrons, dès le début septembre, des propositions concrètes en ce sens.

## LE NOUVEAU DROIT SYNDICAL AU CNRS

A l'issue d'une réelle négociation entre la direction et les syndicats, le cadre et les conditions de l'exercice du droit syndical au CNRS sont maintenant actualisés.

La nouvelle circulaire — "La Charte de la direction du CNRS" (dirait M. Papon) — marque :

— De meilleures conditions d'exercice du droit syndical, plus particulièrement dans les laboratoires et services. Elles complètent les réformes découlant de l'application de la loi d'orientation et de programmation qui reconnaissent, entre autre, la capacité de chacune des catégories de personnel à intervenir à partir de leur compétence respective et à tous les niveaux dans la gestion de l'organisme.

— Une application des nouveaux droits de la Fonction publique — décret du 28 mai 1982 — adoptés avec spécificités de notre organisme — Cela va se traduire :

- Par la reconnaissance du droit de négociation et des moyens de l'activité syndicale, aux niveaux locaux et régionaux.
- Par un accroissement très sensible des moyens en temps — décharges horaire / poste — autorisation d'absence pour l'activité syndicale.
- Par un progrès important concernant la prise en compte par l'administration de tout ou partie des moyens de fonctionnement — locaux / reprographie / téléphone — des syndicats les plus représentatifs.
- Par la compensation (mi-temps / temps complet) aux formations et services concernés par des agents déchargés.

Notre syndicat a marqué son approbation tant à l'esprit qu'à l'ensemble des dispositions de la circulaire qu'entend prendre la direction du CNRS.

Il a indiqué qu'il conservait son opinion et ses propositions sur certains points qui n'ont pas encore été pris en compte par la direction du CNRS.

Il les renouvellera lors de l'examen — direction / syndicats — de l'application de la nouvelle circulaire d'ici un an.

Le texte complet de la circulaire fera l'objet d'une large diffusion par la direction du CNRS, auprès des responsables de formations et de services.

Notre syndicat l'enverra aux secrétaires de sections, de régions, aux membres de la Commission exécutive.

**La confection et le routage de ce B.R.S. coûte 20 000 F. Nous souhaitons améliorer encore sa qualité et sa fréquence. Une partie de ta cotisation permet cette réalisation. Pense à la régler régulièrement. Adopte le PRELEVEMENT AUTOMATIQUE DES COTISATIONS.**