

# B B R R S S

## POUR SUIVRE L'ACTION pour un nouveau système de validation des années de non-titulaire

Le 21 Juin notamment, à Paris et en Province, de nombreuses initiatives ont eu lieu : Assemblées Générales, rassemblements, délégations, signatures de pétitions ou/et de cartes-pétitions aux Ministères, aux députés...

Le 10 juillet une délégation des 7 syndicats qui ont appelé à l'action le 21 juin a été reçue par Mr Prost, Conseiller du Premier Ministre. Aucun dossier n'a été transmis par le MRT !

Mr Prost se montre aujourd'hui plus réticent sur ce sujet : il argue du coût de l'opération et de la difficulté à obtenir la modification législative nécessaire.

Ces arguments ne sont pas recevables : il ne s'agit pas de sortir de l'argent massivement et immédiatement des caisses de l'Etat, mais de ne pas y faire rentrer des sommes que l'on veut ponctionner de façon injuste sur les salaires des agents des EPST (les dépenses supplémentaires ne se faisant que de façon progressive, au fur et à mesure que les agents partent en retraite) ; d'autre part si un texte législatif créé, par son application, une injustice, celui-ci doit être modifié !

Mr Prost a indiqué que Maignon n'interviendrait que lors de l'arbitrage entre le MRT et le Ministère du budget.

Nous lui avons rappelé que nous ne voulons pas attendre la fin des débats interministériels et l'arbitrage : nous voulons négocier avant cette échéance.

Aucune des réponses que nous attendons ne nous a été donnée.

Les organisations syndicales qui appelaient à la journée d'action du 21 juin se sont réunies et ont décidé d'adresser au Premier Ministre une lettre ouverte rappelant toutes nos exigences. Elles proposent qu'une nouvelle action nationale soit organisée à la rentrée, en septembre.

D'ici là, nous devons continuer à intervenir de façon adaptée auprès des pouvoirs publics : par exemple en reprenant, sous forme de pétition, la lettre ouverte au Premier Ministre (voir page 2).

## SOMMAIRE

PAGE 2 <i>LETTRE PÉTITION</i>	<u>RETRAITE</u> : APRES LE 21 JUIN, POURSUIVRE L'ACTION POUR LA VALORISATION DES ANNEES DE NON TITULAIRE. LETTRE OUVERTE INTERSYNDICALE ADRESSEE AU PREMIER MINISTRE.
PAGES 3 à 9	<u>CONSEIL SYNDICAL NATIONAL DU 18/5/90.</u> APPEL COTISATIONS.
PAGES 10-11	<u>FORMATION PERMANENTE</u> : DECLARATION DU SNTRS-CGT AU NOM DE TOUS LES SYNDICATS D'ITA ET DU DU SNCS LE 22/5/90, ET COMPTE RENDU DES REUNIONS DU 22/5 ET 5/6/90.  <u>MEMENTO</u> : REPERTOIRE DES MISES A JOUR.
PAGES 12 à 16	<u>QUALIFICATION-GRILLE- REMUNERATION</u> : DOCUMENT DE REFLEXION DE LA FERC-CGT.
PAGES 17 à 19	<u>L'EVALUATION PERIODIQUE</u> : DES DISCUSSIONS AVEC LA DIRECTION DU CNRS.
PAGES 20 à 22	<u>ECHO DES SECTIONS...</u> GIF : Institut de chimie des substances naturelles ? ICIG : le SNTRS-CGT dans la lutte à Villejuif.
PAGES 23 à 26	<u>ENQUETE NATIONALE DU SNTRS-CGT SUR LA SITUATION DES THESARDS ET HORS STATUTS.</u>
PAGE 27	<u>LISTE DES ELUS AU C.A.P.</u>
PAGE 28	<u>ARCHEOLOGIE</u> : UNE VICTOIRE DES CONTRACTUELS ! MESSAGE SOLENNEL DE <u>L'APPEL DES CENT</u> SAUVONS LA VIE.

SNTRS-CGT  
SGEN-CFDT INSERM  
SNCS-FEN  
SNPCEN-FEN  
SNIRS-CGC  
SNPTES-FEN  
SNPRESS-FO

ORSAY, LE 4 JUILLET 1990

LETTRÉ OUVERTE

Monsieur le Premier Ministre  
Hôtel MATIGNON  
57-58, rue de Varenne  
75700 PARIS CEDEX 07

Monsieur le Premier Ministre,

Nous attirons une nouvelle fois votre attention sur la grave injustice que subissent les personnels des Etablissements Publics de Recherche titularisés en 1984 : il s'agit des modalités de validation des services de contractuel pour la retraite de titulaire.

Les retenues rétroactives sont calculées sur la base du traitement de 1984 (sans tenir compte du parcours indiciaire réel) et les cotisations Sécurité Sociale et IRCANTEC, qui viennent en déduction, sont celles qui ont été effectivement versées (non réévaluées en francs actuels). Ceci se traduit par des "dettes" considérables (pouvant atteindre plusieurs centaines de milliers de francs) que les personnels sont obligés de rembourser s'ils veulent bénéficier d'une retraite de fonctionnaire.

De plus, de nombreux agents seront contraints à faire valider plus d'années qu'il n'en faut pour atteindre les 37,5 annuités nécessaires à l'obtention d'une pension complète de la Fonction Publique, ce qui aggrave encore la "dette". L'énormité de la "dette" à rembourser fait que de nombreux personnels n'auront pas fini de payer au moment de leur départ à la retraite et verront leur pension amputée de 20 %.

Les organisations syndicales ont obtenu qu'un dossier portant sur ces modalités de validation soit élaboré par le Ministère de la Recherche et de la Technologie (MRT) et transmis au Ministère des Finances.

Des études réalisées par le MRT montrent qu'un tel calcul provoque une surestimation très importante de la "dette" (plus de 3 fois dans l'exemple chiffré choisi par le MRT). Nous constatons avec inquiétude que, dans un contexte général de stagnation salariale, ces mesures se traduiront par une baisse d'au moins 3 % du pouvoir d'achat des Personnels de la Recherche Publique.

Nous demandons que soit calculée la "dette" réelle, c'est-à-dire la différence entre ce que les personnels auraient payé comme titulaire et ce qu'ils ont payé comme non-titulaire. Ceci implique :

- la prise en compte du parcours indiciaire réel des personnels pour la détermination des retenues rétroactives,
- la réactualisation des cotisations versées auprès de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.

Concernant le dernier point, il n'est pas acceptable que ces sommes soient transférées à l'Etat : celui-ci n'a pas à récupérer, auprès des caisses de retraite, les cotisations que le personnel a versé à celles-ci et qui ont servi à payer les pensions des retraités non-titulaires de l'époque.

Nous demandons aussi qu'il n'y ait pas d'obligation de valider, au-delà de 37,5 annuités, les services accomplis comme non-titulaire afin de ne pas conduire à des rachats inutiles pour la pension. Nous demandons également que les services de contractuels effectués par des agents recrutés à mi-temps soient validables, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Pour nous, il s'agit là de mesures de stricte équité, de justice élémentaire, qui respectent la dignité des Personnels de la Recherche Publique. Nous demandons l'ouverture rapide de négociations sur l'ensemble de ces problèmes. Ces négociations devraient déboucher sur la mise en place de nouvelles modalités équitables, sur l'ouverture d'une nouvelle période d'option pour ceux qui ont renoncé à faire valoir leur droit et sur l'application rétroactive de ces nouvelles mesures pour les personnels qui ont déjà accepté la validation.

PETITION

NOM - PRENOM	LABORATOIRE	SIGNATURE

## Conseil Syndical National du 18 Mai 1990

La situation générale est caractérisée par les effets des politiques de financiarisation du capital, au détriment de l'investissement productif. Il en résulte un taux de chômage élevé, une pression considérable pour l'accroissement de la rentabilité des investissements avec ses conséquences sur le pouvoir d'achat, sur les transferts sociaux (Sécurité Sociale notamment). Le secteur public est transformé, réorganisé pour mieux répondre aux stratégies des grands groupes (PTT, Hopitaux, Renault).

Les inégalités s'accroissent comme le montre un rapport récent du CERC.

Le gouvernement, pris la main dans le sac, essaie de se refaire une virginité en parlant de social alors que c'est la politique qu'il met en oeuvre qui conduit à cette situation, dont on ne voit aucune inflexion.

Face à cette politique, le mécontentement est grand. Les manifestations du 31 Mars pour la protection sociale ou du 26 Avril sur les salaires dans la Fonction Publique ont été des succès, le gouvernement est obligé d'en tenir compte mais ils ne sont pas encore à la hauteur nécessaire pour obtenir des succès significatifs.

Les manifestations immenses du 14 Mai contre le racisme et l'antisémitisme sont réjouissantes quant à la capacité de réaction devant l'horreur des profanations du cimetière de Carpentras. Veillons à ce que cette réaction n'en reste pas là, mais qu'elle soit le début d'une action contre la banalisation d'actes et d'attitudes racistes ou intolérantes et qu'elle ouvre une vigilance plus grande sur ces petits faits qui, dans le quotidien, crée un changement de mentalité. Qu'elle ouvre aussi des réactions plus fortes contre les politiques qui cassent les solidarités et mettent en exergue l'individualisme et la compétition à outrance. Nous avons dans notre secteur un rôle particulier à jouer pour montrer les diversités culturelles comme enrichissement de l'humanité à partir des connaissances des Humanités. Mais aussi comme scientifiques affirmer la démarche scientifique sur la base des faits et s'opposer aux thèses révisionnistes ou falsificatrices.

### LA RECHERCHE

Si on fait des comparaisons entre les différents pays développés, nous ne disposons pas en France d'un trop grand secteur de recherche publique civile, mais d'un déficit de recherche industrielle et d'insuffisantes capacités de formation scientifique de haut niveau.

Dans une politique d'intégration européenne, l'harmonisation fiscale européenne pour 93 conduit à réduire les ressources de l'Etat et donc son intervention. Cela a des effets : diminution des services publics et privatisation de services publics rentables. En recherche des aides au patronat pour développer la recherche industrielle (crédit d'impôt, etc...) au détriment du développement de la Recherche publique civile et, devant les enjeux de la formation, à redéployer à partir de l'existant... la recherche. Avec des manoeuvres entre Ministères pour s'assurer le contrôle de ce potentiel.

Cette diminution des ressources de l'Etat conduit à des transferts accrus des financements du niveau national vers des financements régionaux, à l'image des autres Etats européens, essentiellement fédéraux, RFA, Grande-Bretagne, Italie, Espagne, alors que la France est d'abord un Etat.

La politique dans les Universités est particulièrement éclairante dans ce domaine. Elle est parfaitement résumée dans un supplément du journal "Le Monde". *"Les cris d'alarme se multiplient : les universités, déjà surchargées, ne pourront accueillir les flux d'étudiants qui s'annoncent, avec l'augmentation considérable du nombre des bacheliers. Pour faire face, l'Etat devra faire appel aux régions, plus proches du terrain et mieux préparées -l'exemple des lycées l'a montré,- pour répondre rapidement à la demande. La plupart y son prêtes. De nombreuses initiatives déjà prises montrent, en effet, que la coopération entre les collectivités locales, les milieux professionnels et les centres de formation et de recherche a un impact décisif sur le développement économique des régions. Cet essort a de profondes conséquences sur l'aménagement du territoire et l'équilibre communautaire. De nouvelles zones de développement se dessinent, dans l'Est et le Sud de la France, en liaison avec les grands axes européens, tandis que les régions anciennement industrialisées, comme la Lorraine et Nord-Pas-de-Calais, amorcent leur reconversion vers les nouvelles technologies et que le Grand Ouest s'efforce de trouver une réponse originale pour éviter d'être marginalisé."*

Ainsi la question des moyens est une question centrale pour l'avenir du CNRS et ce malgré la priorité gouvernementale à la recherche, la Recherche Publique "généralistes" CNRS et Université a relativement décréu, au point que dans certains labos le CNRS intervient pour 7 % des moyens de fonctionnement d'un labo. Dans ces conditions comment le CNRS peut-il conduire une politique ?

#### **UNE RESTRUCTURATION PROFONDE DU CNRS**

Depuis 2 ans nous assistons à une profonde restructuration du CNRS avec des luttes autour de son rôle et de ses missions.

Cette restructuration s'opère autour de 3 points :

- 1/ décentralisation régionalisation avec transfert de financement des régions en lieu et place de l'Etat.
- 2/ la recherche comme outil de développement-  
modernisation des entreprises en particulier PME/PMI (d'où la décentralisation en maintenant un pôle fortement inbriqué dans les opérations recherche-développement des grandes entreprises.
- 3/ l'internationalisation du capital avec sa partie politique la plus prégnante avec la construction européenne.

Pour mettre en oeuvre cette profonde transformation il est nécessaire de modifier l'organisation du travail existante et d'instaurer une adaptabilité, une mobilité et une flexibilité plus grandes de la force du travail.

Celle-ci doit, pour être efficace, s'accomplir avec l'accord des personnels, leur participation individuelle, d'où l'importance pour la Direction de contourner les organisations syndicales mais aussi les systèmes de représentation collectifs dont les personnels s'étaient dotés, y compris la communauté scientifique.

D'où l'importance prise et attribuée à la communication sous ses différentes formes : enquêtes, mobilisation d'une fraction des personnels autour de la Formation Permanente, des ressources humaines, des cercles de qualité pendant un temps et maintenant autour de l'entretien individuel des ITA.

Un autre élément est la modification des rapports hiérarchiques à l'intérieur des laboratoires avec l'importation de rapport de travail développés et éprouvés dans le privé ou dans le secteur productif = d'où l'enjeu autour des directeurs de laboratoire qu'il faut transformer de mandarin en patron dirigé et dirigeant. Mais entre les intentions et la mise en oeuvre, il y a un espace à occuper.

Fondamentalement cette politique n'est pas faite pour satisfaire les revendications des personnels. Mais elle met en oeuvre des dynamiques qui s'appuient sur des aspirations des personnels que la Direction essaie de retourner à son profit.

### L'ACTIVITE SYNDICALE ET L'ACTION

La journée d'étude sur l'évaluation le montre, nous ne pouvons pas être statiques au risque d'être incompris et marginalisés. Plus que jamais nous devons nous saisir des aspirations et des revendications des personnels, proposer des solutions cohérentes qui tiennent compte de l'ensemble des problèmes. Débattre avec eux des solutions et organiser l'action. Ce n'est pas nouveau mais cela prend une acuité nouvelle.

Cette situation pose ainsi des questions anciennes, mais renouvelées sur le rôle et la place du syndicat, contesté par la Direction comme instance collective de représentation des personnels, mais dont on essaie de capter la représentativité et les idées pour détourner le syndicat de son action revendicative et d'organisation des personnels.

Il nous faut être conscients de cette politique et réaffirmer le rôle fondamental du syndicat, l'expliquer aux personnels et être présent parmi eux pour être mieux leur lieu de réflexion collective, la force de proposition et d'action.

Force est de constater que nous avons énormément d'efforts à faire pour mettre en oeuvre cette pratique. Nous l'avons vu pour l'action du 10 Mai qui n'a pas été un franc succès : 80 personnes au QAF -22 à Toulouse - 50 à Bordeaux...

Alors que nous sommes depuis quelques mois à l'initiative d'un renouveau des contacts entre les différents syndicats pour échanger nos appréciations sur l'évolution du CNRS, l'attitude de la Direction et sur la politique conduite dans la Recherche Publique. L'attitude du gouvernement dans les négociations salariales a conduit l'ensemble des syndicats à agir le 26 Avril, les lenteurs de la mise en oeuvre des mesures statutaires issues du relevé de conclusions de Juillet 89, qui ne sont toujours pas sorties, obligent le SGEN-CFDT à réagir.

Cette situation a conduit les syndicats à manifester un certain mécontentement et à organiser le 10 Mai.

Le 10 Mai était conçu comme un appel commun à des AG pour débattre avec les personnels des revendications, les élaborer et à agir en manifestant. Cet appel unitaire qui aurait dû lever les obstacles de la division n'a pas fonctionné. Pourquoi ?

Nous pensons que c'est le reflet des difficultés qu'a le syndicat en entier dans son fonctionnement et en particulier chez nos militants. Les 3 dernières années ont été difficiles et le syndicat en porte des séquelles. Ceux qui en sont responsables ne devraient pas s'en réjouir, parce que c'est toute la CGT qui en subit les conséquences.

Les caractéristiques sociales des agents du CNRS et des adhérents du syndicat, ainsi que les conditions de leur travail et de leur vécu, si elles ont des influences, n'expliquent pas tout. Certes la situation sociale n'est pas simple et les manques de perspectives pèsent sur les consciences.

Mais cet ensemble ne doit pas nous conduire à baisser les bras et nous devons réagir à la distance qui a été prise à l'égard de l'activité syndicale.

Le mécontentement est grandissant. L'ensemble des syndicats est obligé de se démarquer. Nous ne sommes pas rejetés par les personnels quand nous débattons avec eux, nous avons même une oreille attentive. Alors qu'on est en phase avec ce que pense les gens, nous avons une difficulté à faire une prise en charge collective. Nous manquons de dynamisme.

Les militants apparaissent désarmés, désinformés, distants, par rapport à la réalité quotidienne. Il faut rompre avec cet état d'esprit et le CSN devrait s'y engager.

Il faut relancer l'activité des sections, faire en sorte que les adhérents soient réunis débattent, s'informent, réfléchissent, prennent en charge le quotidien, interviennent, discutent, mobilisent. Assurer la formation de militants sur tous les sujets. Valoriser l'activité syndicale. Renforcer le syndicat dans son entier.

Créer un programme de travail de la CE pour réaliser cet objectif, nécessaire pour répondre aux enjeux autour de la Recherche, assurer les meilleures conditions pour la tenue d'un bon Congrès. Cette situation ne nous conduit pas à revoir notre politique d'unité d'action, mais à bien veiller à ce qu'elle soit complétée par une activité de terrain qui réalise l'unité d'action sur le terrain.

La Direction du CNRS est très embarrassée de cette unité qui l'empêche de développer la politique d'intégration qu'elle souhaite. Mais cette unité est fragile si elle est conditionnée aux bonnes relations que nous avons su lier et non le résultat d'une action des personnels.

## ● LA POURSUITE DE L'ACTION

### ● SUR LA RETRAITE

Avec le SNCS-FEN et le SNPCEN-FEN nous avons proposé aux autres syndicats d'agir pour :

Exiger l'ouverture de négociations pour un nouveau système de validation :

- en revalorisant les cotisations IRCANTEC-SECURITE SOCIALE (base coefficients de revalorisation Sécurité Sociale).
- en prenant en compte la carrière réelle

Cela pour tous les personnels.

avec la rétroactivité du nouveau système et la réouverture d'une période de choix pour ceux qui ont renoncé.

Cette action passe par la mobilisation des personnels.

---> dans des AG de labos et de services < solliciter la presse  
< les élus

---> La préparation d'une journée d'action le 21 Juin, pour appuyer l'exigence de négociation.

Le SGEN est réticent. Les autres syndicats sont favorables.

- SUR L'UNIVERSITE ET LA RECHERCHE PUBLIQUE à l'occasion du Colloque Ministériel Université 2000 des 26, 27 Juin, l'UNSES est à l'initiative d'une action le 26 Juin dans les Universités.

Les problèmes que rencontrent l'Université et les personnels ATOS sont semblables aux nôtres et ne sont pas sans conséquences sur nous. Agir ensemble, c'est agir pour satisfaire nos revendications.

### LES DECISIONS

- Le débat du CSN a enrichi le rapport initial et s'est appuyé sur le contenu de la journée d'étude sur l'évaluation.
- Concernant l'évaluation le CSN a approuvé la démarche de la CE et du BN dans les discussions avec la direction du CNRS il a fait sienne la motion de la CE, en amendant la fin de celle-ci.
- Le CSN a mandaté le BN pour rencontrer le Bureau National de la section nationale INSERM et veiller aux cohérences des démarches syndicales entre le CNRS et l'INSERM.

Le rapport enrichi des débats, la motion sur le comité de pilotage, la rencontre avec la section nationale INSERM ont été approuvés par 23 POUR et 3 ABSTENTIONS.

### MOTION DU CSN

La direction du CNRS nomme dans le Comité de pilotage prévu dans le processus d'évaluation des ITA, des militants dont un Elu du SNTRS-CGT.

Ce processus, élaboré de la seule responsabilité de la direction ne répond en rien aux revendications des personnels, notamment, ne prend pas en compte le déclassement endémique des ITA, et donc le nécessaire plan de reclassement revendiqué par la CGT.

Le SNTRS-CGT ne saurait être engagé, es qualité, dans ce comité".

**20<sup>ème</sup>  
CONGRÈS  
DU  
SNTRS-CGT**

**27 28 29 30  
NOVEMBRE  
1 9 9 0**

Le CSN a retenu :

la date du 27 au 30 Novembre à GIF SUR YVETTE.  
(à la rigueur ORSAY).

l'ordre du jour :

- Débat et vote du rapport d'activité de la CE.
- Débat et vote du document d'orientation
- Débat et vote du programme d'action.
- Election de la CE et du BN.

Chaque adhérent recevant les documents préparatoires à la discussion dans un ou des BRS fin Août début Septembre.

#### La représentation des adhérents.

Toute section constituée comptant en 1989 au moins 5 adhérents a droit à un délégué (1 adhérent = 1 FNI payé et retourné au siège du syndicat avant le 10 Octobre 1990 avec 9 timbres payés).  
1 délégué supplémentaire par tranche de 20 adhérents, au delà de 25 adhérents.

De 5 adhérents jusqu'à 25 : 1 délégué  
de 26 adhérents à 45 : 2 délégués  
de 46 adhérents à 65 : 3 délégués etc...

Pour la Section nationale INSERM et afin d'éviter une double représentation, les adhérents, déjà représentés au travers de leur section, ne rentreront pas en ligne de compte pour le calcul du nombre de mandats et de délégués de la section nationale.

Le vote du rapport d'activité.

Les sections se prononcent sur le rapport d'activité.

Par mandat : chaque section a un nombre de mandats, égal au nombre de ses adhérents (1 adhérent = 1 FNI + 9 timbres payés)

Financement.

Le mode de financement du précédent congrès a été retenu.

. 1) Une évaluation du coût du congrès sera réalisée. Elle englobera l'ensemble des frais de transport et d'hébergement des congressistes et les frais inévitables à l'organisation du Congrès (location de la salle, tirages, etc...) y compris le coût du BRS incluant les documents définitifs du 20 Congrès.

. 2) Le coût moyen par délégué sera calculé sur cette base.

. 3) Cette première estimation sera communiquée aux sections pour qu'elles puissent établir leur budget.

En effet, cette estimation du coût moyen par délégué définira le montant de la participation financière de chaque section au prorata du nombre de délégués qu'elle enverra au Congrès.

. 4) A l'issue du Congrès un "pot commun" sera constitué par la contribution financière des sections.

La péréquation se réalisera de la façon suivante :

- chaque section versera une contribution financière égale à :

(coût moyen / délégué X nbre de délégués au Congrès) - frais réellement engagés par la section pour le Congrès.

Toute "contribution négative" sera remboursée à la section par le "pot commun".

Ex : supposons que le coût moyen / délégué soit de 1000 F

1 - Section de province.

Frais réellement engagés = 1500 F

Contribution financière = 1000 F - 1500 F = 500 F.

Il sera versé 500 F à la section par le "pot commun".

2 - Section de la Région Parisienne.

Frais réellement engagés : 200 F

Contribution financière = 1000 F - 200 F = 800 F.

La section devra verser 800 F au "pot commun".

L'ensemble des dispositions concernant le Congrès a été adopté par 19 POUR et 5 ABSTENTIONS.

Modifications statutaires

Les délégués de la 4ème Circonscription ont proposé des modifications statutaires

- *article 5 - SECTION SYNDICALE*

*Dans le chapitre "Le bureau de la section syndicale"*



2ème alinéa

Il est proposé :

*Il est notamment chargé d'organiser les activités de la section et de représenter les personnels auprès des directions locales ou autres, quand celles-ci sont en relations directes avec le secteur d'activité de la section ce, en toutes circonstances.*

*(l'additif proposé est en gras souligné)*

- article 12 - LE BUREAU NATIONAL.

- alinéa 3

*Le Bureau National est mandaté pour représenter le SNTRS auprès des instances scientifiques et des pouvoirs publics locaux, régionaux et nationaux.*

Il est proposé de supprimer "Locaux".

En fait, ces propositions, sous couvert de modifications présentées comme un toilettage, posaient, sans vouloir le dire, notamment pour la seconde, la remise en cause du syndicat national. Ce n'est pas une manière d'aborder franchement le débat. Des modifications statutaires résultent d'une orientation découlant d'un débat en profondeur dans le syndicat. Le CSN n'envisageant pas d'évolution telle que des modifications soient nécessaires, a repoussé l'inscription de modifications statutaires à l'ordre du jour du Congrès par 5 POUR, 13 CONTRE et 5 ABSTENTIONS.

● ELECTION AU BUREAU NATIONAL

Le CSN a élu au Bureau National G. DEVILLIERS pour assurer les relations entre les élus du Comité National et les responsables de secteur avec l'activité générale du syndicat.  
25 POUR - 1 ABSTENTION.

# COTISATIONS

COTISATIONS 89... et 20ème CONGRES...

Les cotisations 89 devraient être soldées, d'autant que nous sommes dans l'année du 20ème Congrès et que la représentation des sections sera établie sur le nombre de F.N.I. et de timbres réglés à la trésorerie nationale du syndicat au titre de 1989.

COTISATIONS 90

Le premier semestre 90 devrait être réglé à la trésorerie nationale. Le syndicat doit faire face à ses obligations... Les cotisations des adhérents est la seule ressource financière. Le P.A.C. est un des moyens de rentrées régulières des cotisations, Proposez-le à tous les adhérents.

## FORMATION PERMANENTE

DECLARATION DE JEAN OMNES DU SNTRS-CGT AU NOM DE TOUS LES  
SYNDICATS D'ITA ET DU SNCS LE 22 MAI 1990

A son arrivée le Directeur Général du CNRS, constatant comme nous la faiblesse des moyens mis en oeuvre pour la Formation Permanente des agents de l'organisme, affirmait vouloir en faire un élément important de la politique des personnels.

La direction décidait alors de lancer un grand plan, avec enquêtes auprès de plusieurs milliers d'agents. Une commission était mise en place, présidée par M. COSTA.

Cette commission a fait des propositions dont l'une, concernait l'élargissement de la CNFP pour débattre des choix et des bilans des opérations de formation. Cette proposition avait été acceptée par nos organisations, à titre expérimental.

Pendant six mois la CNFP n'a pas été réunie. Cela malgré l'engagement pris par la direction le 17 Octobre de l'associer à toutes les étapes du processus. L'ambition affichée était alors d'achever le travail pour fin 1989.

Aucun de ces engagements n'a été respecté.

Les discussions entamées en 1986 sur le droit à la Formation n'ont toujours pas abouti.

Dans le même temps, sans consultation de la CNFP, sans discussion avec les syndicats, le plan triennal de formation se met en place. La direction affiche de façon unilatérale des axes prioritaires, elle répartit les crédits arbitrairement par thèmes. Les propositions des régions sont retenues ou rejetées on ne sait sur quels critères, ni par qui. (rappelons que c'était le rôle proposé pour la CNFP élargie).

D'autre part, le projet de mise en place d'une CNFP élargie a changé de nature (tant concernant son rôle, que sa composition).

Nous constatons, une nouvelle fois, que la direction n'a pas tenu ses engagements.

Nous ne cautionnons en aucune façon les opérations 1990, mais nous porterons un jugement sur leur bilan dans le cadre de la CNFP.

Nous exigeons :

- 1) - une négociation d'un plan triennal 91/93
- 2) - une préparation négociée du programme de formation pour 1991 et un calendrier précis de cette préparation
- 3) - une négociation sur les conditions d'application de l'accord-cadre, Fonction Publique
- 4) - la sortie rapide, après une dernière discussion, du texte sur le droit à la formation au CNRS.
- 5) - la mise en place de la CNFP élargie telle que qu'acceptée par nous le 17 Octobre 1989 à titre expérimental

## FORMATION PERMANENTE

Deux réunions Direction/Syndicats ont eu pour sujets les questions de Formation Permanente.

● Le 22.5.1990, tous les syndicats se sont élevés contre l'attitude de la direction en ce domaine (voir déclaration publiée dans SNTRS-INFO N°11 du 6/6/90).

Le Délégué aux Ressources Humaines, au nom de la direction et en réponse aux exigences de tous les syndicats présents, a du accepter qu'une négociation syndicats/direction ait lieu sur un plan de formation 91/93 (le 26/6/90).

Il a accepté également de discuter avec les syndicats sur le droit à la formation et sur les conditions de l'application de l'"Accord-Cadre Fonction Publique sur la formation" (le 28/6/90).

● Le 5.6.1990, lors d'une réunion de préparation du CTP, a été débattu, en autres, un projet de décision mettant en place une Commission d'Evaluation de la Formation Permanente (composée de représentants des syndicats et des départements, ainsi que d'experts).

Comme nous l'avons fait lors de la réunion du 22/5/90 avec tous les syndicats, nous nous sommes élevés contre la mise en place d'une telle instance. En effet, elle risquait rapidement de prendre la place et les prérogatives de la Commission Nationale de Formation Permanente.

De plus la proposition faite conduisait à un alourdissement des structures de la formation permanente.

Le Directeur Général a, à la suite de ce débat, accepté que ce point soit retiré de l'ordre du jour du CTP du 13/6/90.

La CNFP reste donc la seule instance en matière de formation permanente. Celle-ci s'adjoignant, en tant que de besoin, des experts pour l'évaluation des projets de stages et pour les bilans de la formation.

### **Memento**

REPERTOIRE DES MISES A JOUR :

SNTRS-INFO

N°19 du 18/9/90

N°29 du 15/12/89

FICHES RECTIFIEES

K pages 251, 252, 253  
K page 254 (Erratum)  
A.4.5. pages 43,44

INDEX ALPHA p.1, 2.  
K page 253  
A.4.5. pages 43,44  
A.10.1 pages 59-60  
K page 254 (Erratum)

SNTRS-INFO

N°8 du 27/3/90

N°11 du 6/6/90

N°12 du 19/6/90

FICHES RECTIFIEES

K pages 251, 252, 253  
K page 254 (Erratum)

K page 251, 252

K page 251.

# QUALIFICATION GRILLE REMUNERATION

## *Document de réflexion de la FERC-IGT.*

Chacun s'accorde à reconnaître que la qualification d'un individu se définit comme l'ensemble des aptitudes (savoirs, savoir-faire, capacité d'analyse, de synthèse, d'initiatives...) qu'il est en capacité de mettre en oeuvre dans le cadre de son activité de travail.

Dans le cadre des grandes garanties collectives. les perspectives offertes aux salariés de la fonction publique pour voir reconnu l'ensemble de ces aptitudes doivent être ouvertes et permettre de développer les potentialités que recèle chaque personnel qui, à partir d'un niveau de formation initial donné, ont acquis une expérience professionnelle, suivi des formations complémentaires. mis en oeuvre des savoirs et savoir-faire.

L'ensemble de ces éléments doit être traduit par des mécanismes de recrutement et de déroulement de carrière qui les reconnaissent sur la base du principe :

formation = qualification = classification = rémunération

Donc une grille de rémunération permettant de placer les personnels en fonction de leurs qualifications évaluées en niveau, la référence étant les niveaux de formation initiale du système éducatif, sanctionné et reconnu par les diplômes, chaque niveau permettant d'assurer un déroulement de carrière, des possibilités de promotion.

Il faut donc développer une autre conception des rapports dans le travail.

Actuellement, les mécanismes existants catégories, corps, grades, sont autant de barrières et de freins à l'évolution des agents, à l'évolution du travail lui-même.

Ils constituent un ensemble hiérarchisé, contingenté, réduit aux crédits ou emplois affectés budgétairement sur des critères de stricte rentabilité ou dans le cadre de politiques d'austérité.

Ils introduisent des barrières immuables et artificielles entre travail conceptuel, d'encadrement, d'application, d'exécution, ce qui, compte tenu des évolutions scientifiques et technologiques, des besoins de qualifications nouveaux, constitue un frein au développement et à l'efficacité des services.

A contrario, dans une période où chacun veut voir son travail, sa qualification, en un mot son rôle social reconnu comme indispensable au fonctionnement du service public, dans une période où nécessairement les relations au travail se situeront de plus en plus dans un cadre collectif où chacun, chaque qualification est interdépendant l'un de l'autre, il s'agit de valoriser le travail de ceux qui mettent en oeuvre pour mieux moderniser l'outil, afin qu'il réponde davantage aux besoins de la population.

Nous proposons donc de substituer aux grandes catégories les niveaux de formation initiale potentiellement nécessaire au fonctionnement d'un service public répondant aux besoins sociaux.

L'intérêt de transformer la notion catégorie en notion de niveau de qualification valorise au moment du recrutement ou de la promotion le contenu du travail alors que la catégorie valorise la hiérarchisation du travail, ce qui est sans intérêt dans la conception que nous avons des rapports de travail, les responsabilités occupées et assumées par les hommes et les femmes dans leur travail étant un élément de la qualification suivant le niveau où ils se situent.

Ces niveaux de qualification étant traduits par l'existence de corps correspondants aux niveaux de formation du système éducatif.

Il s'agit, à partir de chaque niveau de recrutement initial se référant au diplôme de permettre un déroulement de carrière prenant en compte la totalité de la durée de vie professionnelle en supposant qu'un agent effectue sa carrière dans le même corps.

Nous pouvons classer les corps dans ces niveaux (ou catégories) la base de rémunération du premier niveau étant 6 500 F brut.

Nous proposons donc la structuration d'une grille sur la base initiale des grands niveaux de formation du système éducatif, reconnu par un diplôme ou en référence à ce diplôme par une évaluation démocratique de l'expérience acquise (ce qui conditionne l'organisation et le contenu des concours).

D'autre part, la garantie que constitue la différenciation du grade (en l'occurrence le niveau de recrutement) et de l'emploi doit être maintenu, quel que soit le poste de travail affecté ou l'emploi effectué, la rémunération et le déroulement de carrière afférent au niveau de recrutement ou au niveau de promotion acquis doit être maintenu.

Des mesures (évaluation, formation continue) doivent être prises pour permettre une évolution de carrière liée à des perspectives de promotion en relation :

1) avec les évolutions globales scientifiques et techniques du travail et des outils et leur appropriation par l'expérience, ceci se réalisant par un système de passage d'échelons accélérés à l'intérieur d'un corps,

2) avec une modification du niveau de qualification par la formation ou l'acquisition d'aptitudes nouvelles. Ceci se réalisant par un système de concours internes ou examens professionnels pour le passage d'un niveau de qualification à un autre.

Tous les niveaux seraient ouverts à promotion interne, quel que soit le niveau initial.

Lorsqu'il s'agit d'un prérecrutement, le recrutement définitif dépendant d'une formation professionnelle initiale, à l'issue de cette formation à temps plein, le recrutement doit se réaliser, en prenant en compte la formation, au niveau de qualification correspondant (ex : infirmières, enseignants...)

Dans certains cas, notamment pour les enseignants, nous préconisons un prérecrutement qui a un caractère de mise à niveau de la formation initiale (bac à bac + 3) le recrutement se faisant ensuite dans les mêmes conditions pour tous.

De manière générale, le corps et le grade sont confondus. nous supprimons donc toute barrière du grade à l'intérieur d'un corps, excepté dans certains corps où le grade est conçu comme un débouché lié à la spécificité de fonctions indépendantes, des qualifications mises en oeuvre dans ce corps.

N O Corps de débouchés  
N I thèse/doctorat = DEA/DESS  
N II Maitrise/licence  
N III DUT/DEUG/BTS = BAC + 2  
N IV Bac  
N V BEP  
N VI CAP/Brevet des collèges  
N VII Sans certification

Il s'agit simplement de garder une référence catégorielle en terme de garanties collectives, le classement des corps peut se réaliser de la même manière dans un niveau donné, le niveau correspondant de fait à une catégorie, c'est ce qui est d'ailleurs induit dans les propositions de l'UGFF :

N VII = C1  
N VI = -  
N V = C2  
N IV = B1  
N III = B2  
N II = A1  
N I = A2

Ainsi de telles propositions conduiraient à la perspective d'un statut unique pour les personnels techniques de l'Education nationale et de la recherche, de l'agent de service à l'ingénieur, les niveaux de qualification étant définis équivalents suivant le classement dans un corps ou dans un autre, les cloisonnements pour passer de l'un à l'autre corps n'étant plus qu'une question de besoins et de formation continue si un changement de domaine d'activité est souhaité.

Dans ce cadre, nous ne sommes pas pour la création de corps de métiers tel informatique, audiovisuel..., qui sous une forme déguisée alimenterait la politique gouvernementale d'adaptation des garanties, des rémunérations, à un profil d'emploi, à un métier, et accentuerait ainsi les phénomènes d'individualisation ou le corporatisme étroit.

Nous sommes pour la création de grands corps techniques et administratifs dans lesquels pourrait se trouver, suivant le niveau de qualification, l'ensemble des domaines d'activité ; les concours pour le recrutement et la promotion dans un corps étant organisés sous forme d'options, par exemple pour le niveau V : dans le corps d'adjoint technique, maintenance bâtiment, informatique, électronique, chimie, etc... permettrait de recruter des ouvriers (BEP) des informaticiens (opérateurs, gestion de l'environnement) des électroniciens (maintenance de micro-ordinateurs) des chimistes (manipulateurs).

Toutes qualifications techniques et administratives exigeant les mêmes niveaux de savoir et savoir-faire pour la mise en oeuvre du travail se situant dans un ensemble ouvrant des perspectives de progression.

Chacun admet que le taylorisme dans le travail ne correspond plus au développement de la société, il en est un frein, il faut y mettre fin également dans notre conception statutaire.

Ce qui donnerait pour l'EN/la recherche les propositions suivantes à partir des éléments fournis par nos différents syndicats .

(voir grilles ci-jointe)

A noter pour les propositions du SNTRS le décalage de début de carrière avec l'UGFF lié à l'intégration de la prime de recherche et au fait que le SNTRS ne propose pas de niveau sans diplôme.

ANNEXE I

QUELQUES ELEMENTS DE RECLASSEMENT POUR LES PERSONNELS EDUCATION NATIONALE :

L'ensemble des fonctions de maintenance, d'entretien, doit être assuré par des corps techniques.

Les agents de service :

Recrutement avec un CAP (employé de collectivité ou autre ou équivalent, niveau VI)

Avec plan de formation adéquate leur permettant une intervention sur l'entretien général des locaux (changement d'ampoules, fusibles, petits travaux)

Plan de formation pédagogique et psychologique, comportement avec les jeunes (ceux-ci sont aujourd'hui assumés par les Franca et les CEMEA, et les aides maternelles employés de collectivités territoriales sont obligés de le suivre).

Les OP :

Les OP3 étaient recrutés au niveau CAP donc plus possible aujourd'hui.

Les corps techniques :

(Agents de service, OP2, OP3, contremaitres, techniciens supérieurs)

4 niveaux : technique 1er niveau VI = agent de service

technique niveau V = OP2, OP3, agent chef

technique niveau IV (BAC) = OP1

technique 4è niveau III Bac + 2 = contremaitre, infirmière

Débouchés techniques 5è, niveau II

Dans les équipes techniques mobiles, selon l'intervention (LP, LT, IUT, collège, lycée, université), on peut sur un pool prévoir un niveau I.

Personnels techniques de laboratoire :

4 niveaux ex appellation :

PT 1 niveau BEP N V : aide de labo

PT 2 niveau BAC N IV ex aide technique

PT 3 niveau BAC + 2 N III ex technicien

PT 4 niveau BAC + 3 N II

Personnel de santé :

à mettre sur le niveau des revendications CGT de la santé.

# QUALIFICATION - GRILLE - REMUNERATION

PROPOSITIONS DE GRILLE (MEN/RECHERCHE) (SNTRS/UNSES indications avant actualisation SMIC à 6500 F. (base 6000, primes incluses)

NIVEAU	DIPLOME	RECHERCHE/ENS. SUP		EDUCATION NATIONALE			UGFF	SNTRS	UNSES
		Technique	Administr.	Administratif	Technique	Enseignant			
N I	Doctorat DESS Thèse Bac + 5	Technique	Administr.	Administratif	Technique	Enseignant	A 2 22000/ 33000	29200/ 32400	23400/ 33000
		Hors classe ↑ Ingénieur Directeur	Hors classe ↑	Hors classe ↑		agrégés		24400/ 29500	
		Ingénieur recherche Chargé de recherche	Chargé d' adminis- tration, de recherche	C A S U				18200/ 26600	15000/ 25000
N II	Bac + 3 licence maîtrise	Ingénieur d'étude	attaché d' adminis- tration	attaché intendant	agent technique 4è ↑	certifiés instituteurs	A 1 13000/ 27500	15400/ 23600	13600/ 23400
N III	Bac + 2 DUT, DEUC BTS...	assistant ingénieur	assistant attaché * à créer	assistant attaché * à créer	agent technique 3è (contremaître infirmière, TS...)		B 2 11000/ 21000	12800/ 20700	12200/ 20800
N IV	BAC	technicien	secrétaire d'administ.	S A S U	agent technique 2è (OP1, aide t.		B 1 9500/ 18000	10800/ 18300	10500/ 17700
N V	BEP	adjoint technique	adjoint administr.	sténo commis	agent technique 1er (OP3, aide labo, agent chef...)		C 2 8500/ 15500	8700/ 14800	8600/ 14400
N VI	CAP	agent technique ↑	agent administr. ↑	agent de bureau ↑	agent de service ↑			7900/ 13300	
N VII	SANS	1/2 ans formation	1/2 ans formation	1/2 ans formation	1/2 ans formation	C 1 6500/ 7000	7000/ 11900	6000/ 7900	

\* Nos propositions s'accompagnent d'un reclassement des catégories actuelles dans les différents niveaux en fonction des diplômes de la formation continue de l'expérience acquise.



## L'ÉVALUATION PÉRIODIQUE

### LES DISCUSSIONS AVEC LA DIRECTION DU CNRS

Plusieurs réunions ont eu lieu entre Direction et Syndicats. Dans un document la direction affiche sa volonté de mettre en place une évaluation à 2 niveaux :

- un entretien annuel ITA - responsable d'unité
- une évaluation quadriennale par des experts.

Elle a mis en place un dispositif expérimental concernant le premier point, sur deux labos dans un premier temps puis sur 25 laboratoires avant une mise en place sur une plus grande échelle.

Concernant la question de l'évaluation, nous avons indiqué pour notre part :

- que sur ce sujet on ne parlait pas de rien, il y a le suivi de carrière en 1982 avec ses aspects positifs qui sont à reprendre :
- . élaboration de critères définissant les niveaux de qualification
- . classement des métiers en BAP
- . élaboration des Fiches d'Emploi Types (et de Fiches de qualification à l'INSERM).

Tout cela étant le résultat de longues et réelles négociations entre syndicats et directions, comme on aimerait en voir plus souvent.

... et aussi son aspect négatif principal, qu'il faut éviter de reproduire :

La reconnaissance des qualifications ne s'est pas traduite concrètement dans le reclassement pour un très grand nombre d'ITA.

Les enseignements doivent être tirés de cette expérience : il ne faudrait pas une nouvelle fois décevoir l'espoir des ITA de se voir reclasser.

Cela suppose d'emblée que la discussion porte sur les moyens nécessaires au reclassement de tous ceux qui sont sous-classés. C'est là une condition indispensable d'une bonne évaluation. Il faut définir également, clairement, les buts et les modes de l'évaluation quadriennale.

Pour notre part le but prioritaire est celui de la reconnaissance des qualifications individuelles et le reclassement.

C'est à cela que nous jugerons la volonté de la direction de vraiment reconnaître la place des ITA au CNRS.

Pour cela il faut :

- des critères clairement définis valables pour l'évaluation, les promotions et le recrutement
- une évaluation par les pairs (des experts ITA)
- que cette évaluation ait lieu sur la base d'un dossier contradictoire (type suivi de carrière amélioré).

De plus depuis 82 le contexte a changé.  
Aujourd'hui fleurissent dans la Fonction Publique et ailleurs, des modes de gestion fortement individualisés des personnels.

Nous nous opposerons à la mise en place de toute politique de gestion des personnels qui prendrait en compte l'intérêt de l'organisme au détriment de celui des hommes et des femmes qui y travaillent.

C'est en cela que nous refuserons la mise en place des CII, NBI ou autre NEI (1) qui veulent individualiser à outrance, la situation des personnels.

Cela nous conduit, pour pouvoir débattre l'évaluation dans de bonnes conditions, à demander à ce qu'un débat ait lieu sur ce que doit être la gestion des personnels.

L'évaluation n'est pas qu'une question théorique, le contexte dans lequel vivent les ITA aujourd'hui doit être pris en compte.

Les discussions que nous devons avoir sur cette question de l'évaluation se situent aussi dans un contexte de baisse des moyens, de suppressions d'unités, de recours de plus en plus fréquents à la mise en place de SDI (Structures diverses d'intervention). Elles ne peuvent donc être isolées, non plus, du débat plus général sur :

"QUEL CNRS aujourd'hui et pour quoi faire ?".

Les autres syndicats sont intervenus dans le même sens mettant eux-aussi l'accent sur la nécessité de moyens pour reclasser. Cependant la CFDT, dans son intervention, limitait le débat sur le reclassement à l'utilisation des possibilités ouvertes sur trois ans par le relevé de conclusions MRT. (à noter depuis que cette même CFDT nous apprend que la reconduction des transformations d'emplois en 91 et 92 semblait devoir être remise en cause. Cela renforce notre appréciation sur le relevé de conclusion MRT et notre refus de le signer).

#### Des choses ont évolué :

- Pour la première fois depuis 1982 la direction a accepté que soient réaffirmés les grands critères de qualification, qu'un débat ait lieu sur ces critères et sur les fiches d'emplois-types, ces deux éléments étant liés.
- Aujourd'hui la Direction ne parle plus d'Entretien Annuel d'Evaluation mais d'Entretien Annuel d'Activité.

#### Des inquiétudes subsistent :

- Tout d'abord le risque de voir se répéter la pratique de la direction sur les questions statutaires : consultation pour la forme des syndicats et en définitive ce qui en sort est ce qu'avait proposé la direction au départ.
- Les risques d'utilisation de l'évaluation, notamment l'entretien annuel ITA/responsable de service, pour individualiser (voir les projets divers dans la Fonction Publique et l'accord sur la grille, signé par les Fédérations de Fonctionnaires (hors CGT et FO).
- Un autre risque important existe : celui d'une séparation des discussions sur l'entretien annuel, de celles sur l'évaluation périodique et le renvoi de ces dernières à beaucoup plus tard,

#### Quelle attitude avoir face à cela ?

Nous devons aborder ces discussions et veiller aux actes de la direction avec une extrême vigilance.

- > Nous agissons en particulier pour obtenir que la discussion ne soit pas coupée en morceaux sans lien entre eux : pour nous le remplacement de la note par un entretien annuel (ou autre chose), l'évaluation périodique, la politique des ressources humaines, le reclassement sont un tout indissociable.

La direction a dû changer l'ordre des discussions :  
au départ elle voulait terminer les discussions sur l'entretien  
annuel avant de passer au débat le plus important : l'évaluation.

Elle a dû accepter des débats en Mai et Juin sur :

- la gestion des ressources humaines,
- l'évaluation périodique,
- l'entretien individuel,
- les concours internes,
- les critères, les FET et les BAP,
- la Formation Permanente.

--> Concernant l'entretien annuel : il ne doit pas devenir la base  
essentielle, voire unique, de l'évaluation, ce ne doit pas être  
quelque chose d'artificiel, de forcé. Les relations  
ITA/responsable d'unité ne devraient, pas être réduites à une  
rencontre annuelle.

De plus le résultat des relations entre ITA et responsable d'unité ne  
doit pas être un compromis boiteux : chacun doit pouvoir s'exprimer  
librement sur la situation. Nous proposons donc (à l'image de ce qui  
existe déjà à l'INSERM) un document annuel en 2 parties, l'une  
remplie par le patron, l'autre par l'agent.

#### L'ACTION INDISPENSABLE

Reconnaître la place des ITA dans les équipes va plus loin qu'une  
rencontre annuelle, qui sera, dans la plupart des cas, très formelle.  
Cela doit se traduire par la reconnaissance de l'apport de chaque ITA  
au travail de l'équipe de recherche et la reconnaissance de la  
qualification exercée et un classement dans la grille conforme à ce  
niveau de qualification.

La seule garantie face aux risques que nous évoquions plus haut, est  
l'intervention que nous saurons susciter de la part des personnels.  
Cela est vrai, quelque soit le sujet d'ailleurs.

C'est aussi ce qui manque le plus aujourd'hui.

C'est ce à quoi nous devons nous attacher tout particulièrement.

Nous devons créer les conditions, à tous les niveaux, de l'action du  
plus grand nombre d'ITA et de chercheurs.

(1) C.I.I. : Classement Indiciaire Intermédiaire, N.B.I. : Nouvelle  
Bonification Incidiaire, N.E.I. : Nouvel Espace Indiciaire, ce sont  
trois modes d'individualisation des traitements contenus dans  
l'"Accord Fonction Publique 1990".

*Le document remis par la Direction du CNPS, intitulé  
"EVALUATION DES ITA : OBJECTIFS ET PROPOSITIONS D'ACTION"  
a été adressé aux militants du syndicat, dans le SNTRS-  
INFO n° 8 du 27/3/90.*

# Echo des sections...

## ●)))) Section de Gif.

### Institut de chimie des substances naturelles?

Une restructuration importante de l'ICSN a été entreprise. Par qui? pourquoi? Les premiers intéressés, les personnels, n'en n'ont pas été informés et se retrouvent devant des faits accomplis pouvant remettre en cause leur situation, leurs recherches. De quoi s'agit-il?

Le CNRS a engagé un programme regroupé sous le nom d'IMABIO. Il s'agit de développer des recherches sur la structure et les propriétés des protéines. Des crédits très importants sont en jeu : on parle de 200 millions de francs. Dans ce cadre l'ICSN serait appelé à jouer un rôle privilégié: on évoque une part des crédits allant de 20 à 40 millions de francs et la construction de nouveaux bâtiments. Il est clair que si tout cela est vrai une telle opération ne peut se faire sans une réorientation profonde des thèmes de recherche, se recentrant en particulier autour des méthodes physiques appliquées aux déterminations de structures (RMN, rayons X...). L'ensemble de l'opération est à l'évidence pilotée par le département des Sciences de la Vie.

La conséquence directe de cette opération c'est un risque d'abandon à terme des recherches en chimie organique de synthèse et le démantèlement des équipes qui s'y consacrent encore: départs à la retraite ou vers d'autres laboratoires, réorientation radicale ou prestation de service pour les nouveaux projets. Pourtant ce thème -développement de nouvelles méthodologies en synthèse- avait été considéré comme prioritaire par un Comité de Direction qui s'était tenu à l'occasion des assises de juin 89.

Un véritable coup de force menace donc les personnels. La CGT en désapprouve à la fois la forme et le fond.

La forme: Tout s'est fait sans que les instances statutaires aient été informés et aient pu donner leur avis. Le Conseil de Laboratoire s'est trouvé placé devant des faits accomplis. Lors de sa réunion le 9 mai dernier il a été annoncé que les projets de recherche sur les nouveaux thèmes devaient être présentés le 21 mai! Le Comité de Direction n'a pas été de nouveau réuni alors qu'il avait exprimé d'autres choix. Le Comité National qui a tenu récemment sa session de printemps n' a discuté de rien. On retrouve ainsi les méthodes de restructuration autoritaires qui ont cours hélas dans de nombreux laboratoires actuellement, notamment en Sciences de la Vie.

Le fond: L'ICSN, l'un des plus gros instituts propres du CNRS, doit constituer un pôle important dans le domaine de la chimie. Sa remise en cause n'irait pas sans poser de questions sur l'avenir de ce secteur. Il semble bien d'ailleurs que certains soient prêts à réaliser son démantèlement. Ce serait une erreur grave si l'on considère le rôle qu'est appelé à jouer la chimie dans l'avenir (nouveaux médicaments, nouveaux procédés en chimie fine etc...). F. LOOS, ancien Secrétaire Général de la Direction Scientifique de R.P. ne déclarait-il pas récemment qu'il fallait en France "remettre la chimie sur orbite"? D'autres pays comme l'Allemagne l'ont bien compris depuis longtemps.

Nous ne sommes pas contre le projet IMABIO, l'intérêt des recherches dans ce domaine est incontestable. Mais la réalisation de projets d'une telle ampleur ne peut se faire sans que tous les éléments du dossier soient aux mains des principaux intéressés, à savoir les personnels. Il ne peut en tout cas se développer au détriment de la chimie de synthèse qui est en passe de devenir l'un des points faibles de notre recherche, et dont pourtant l'industrie de demain ne pourra se passer. Les chercheurs et l'ITA CGT qui s'adressent à vous le font dans un esprit de dialogue, ils agiront avec vous pour construire à Gif le centre dont notre chimie a besoin.

# Echo des sections...

## ●))) I.C.I.G.

### Le SNTRS-CGT DANS LA LUTTE A VILLEJUIF

L'Institut du Cancer et d'Immunogénétique de Villejuif (ICIG) créé dans les années 60 par le Professeur MATHE est menacé de fermeture, ce qui signifie le licenciement possible de 53 ITA à statut précaire (contrats à durée indéterminée financés par l'Association Claude BERNARD) et la dispersion d'un important potentiel scientifique.

Le SNTRS-CGT lutte depuis des années pour consolider les emplois des personnels de l'ICIG. La disparition de l'ICIG consécutive au départ à la retraite du professeur MATHE de son service de l'AP et du Centre Claude BERNARD de Villejuif, dont il est encore Directeur jusqu'en Septembre 1990, entraîne une structure de crise qui a conduit la section locale du SNTRS de Villejuif à élever le niveau des luttes.

L'implication de plusieurs organismes dans les problèmes de cet institut (CNRS, INSERM, Claude-BERNARD, AP, Université), rend très complexe l'élaboration d'une solution. C'est pourquoi le SNTRS-CGT a demandé dès 1988 la réunion d'une commission interorganisme pour étudier les solutions possibles.

Le SNTRS a été amené à rencontrer le Directeur des Sciences de la Vie (PAOLETTI) à plusieurs reprises : fin 1988 où il nous annonçait le retrait total du CNRS de l'ICIG. Début 1990, au cours d'une nouvelle entrevue, force était de constater que PAOLETTI tenant ses promesses, admettait cependant la responsabilité du CNRS dans la situation des personnels hors-statut.

Un début de solution aux problèmes de l'ICIG réside dans la constitution d'une fédération entre le CNRS et l'INSERM, voire étendre à d'autres organismes. Un tel projet existe, réunissant l'ensemble des équipes l'ICIG ainsi que des équipes de l'Institut de Recherche sur le Cancer (IRSC) et de l'environnement de Paul-Brousse. Là encore, veto du Professeur PAOLETTI qui refuse sa confiance au leader du projet.

En Mars dernier, Assemblée Générale des personnels de l'ICIG, à l'appel du SNTRS-CGT. La participation est très large. L'unanimité est faite autour de deux actions :

- 1 - Rédaction d'une lettre ouverte aux décideurs dénonçant le gâchis humain et financier que constituera la fermeture de l'ICIG, rejet définitif et unanime de la solution MATHE (nouvelle association),

- 2 - Sensibilisation de l'opinion publique par la convocation d'une Conférence de Presse où l'ensemble des problèmes seraient posés : rôle des associations caritatives, responsabilité des organismes publics de recherche, nécessité de développer une interface entre la recherche fondamentale, la recherche clinique et le clinique. Tous les ingrédients existent sur le site de Paul-Brousse pour décider du projet de grande valeur scientifique et à fortes retombées sociales.

Les deux opérations réussissent au-delà de toute espérance, elles ont mis en évidence une forte cohésion des personnels chercheurs et ITA. La lettre ouverte a été signée par la quasi totalité des personnels qui ont pratiquement tous participé à la Conférence de Presse qui s'est tenue le 14 Mai dernier. Ce résultat est probablement dû à l'acuité du problème, mais aussi au SNTRS-CGT local qui a su catalyser la réaction des personnels.

Il a fallu pour cela être à l'écoute des ITA, mais également des chercheurs, en engageant avec eux le dialogue sur les problèmes scientifiques. Il s'agit d'une approche lente et subtile, dans le respect des convictions idéologiques de chacun (parfois fort opposées) qui vous a valu d'être suivi par tous sur l'ensemble de nos propositions.

Nous sommes encore loin d'avoir gagné, mais des indices nous rendent optimistes, alors que la situation était quasi désespérée il y a un an. Nous conservons un fort potentiel d'actions qui nous permet de faire face aux échéances futures !

*Le texte intégral  
de la Conférence de Presse  
du 14 mai 90  
a été publié  
dans SNTRS-INFO n°12 du  
19/6/90.*

**Enquête nationale  
du SNTRS-CGT  
sur la situation  
des thésards  
et hors statuts.**

Comme nous l'avions annoncé dans SNTRS-INFO n°2 du 22/1/90 (tract "DEBATTRE POUR AGIR"), les sections étaient appelées à se saisir de cette enquête. Certaines, comme à LYON, GRENOBLE, MARSEILLE, MONTPELLIER, VERRIERES ont déjà réalisé ce travail dont les résultats sont d'une grande richesse.

Notre syndicat, qui a décidé à son dernier Congrès de syndiquer les Chercheurs, a tout à gagner du contact, de la discussion avec les thésards. Il peut les aider à définir leurs revendications, de même pour les ITA sur emplois précaires.

Il doit être possible, sur la base de cette enquête, de tenir des réunions locales spécifiques et de se fixer des objectifs d'adhésions.

Cette enquête continue et nous demandons aux sections d'adresser au Bureau National tous les documents de dépouillement de celle-ci, même s'ils ne sont pas complètement mis en forme et interprétés.

**SNTRS-CGT**

**Enquête sur la situation  
des thésards et "hors statuts"**

Vous préparez une thèse ou bien vous faites un travail d'ingénieur, de technicien ou d'administratifs sans avoir un emploi de titulaire.

Le SNTRS-CGT a vocation à défendre toutes les personnes qui travaillent dans les laboratoires du CNRS, de l'INSERM, de l'INRIA... Nous commençons une enquête qui a pour but de connaître la situation des non-titulaires.

Nous vous demandons de bien vouloir remplir ce questionnaire afin que cette enquête soit la plus fiable possible et puisse déboucher sur l'établissement de revendications précises. Il n'est pas indispensable d'indiquer votre nom. Si vous ne pouvez pas répondre de suite à certaines questions, remettez-nous néanmoins le questionnaire même incomplètement rempli.

Nous vous remercions de votre collaboration. Nos sections vous proposeront une réunion pour vous donner les résultats de cette enquête et envisager ensemble les suites à lui donner.

\* Vous pouvez joindre vos remarques, ajouts et suggestions sur une feuille annexe.





Caisse complémentaire : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si oui : <input type="checkbox"/> IRCANTEC <input type="checkbox"/> autre
* <u>Cotisez-vous aux ASSEDIC (chômage) ?</u> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
* <u>Si vous avez signé un contrat, y-a-t'il une référence à une loi, un décret, etc...</u> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON  Si oui, donnez sa référence : .....
<b><u>AUTRES RENSEIGNEMENTS</u></b>
* <u>Dans quel secteur scientifique êtes-vous ?</u> .....
* <u>Nationalité française</u> : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON Si non, laquelle : .....
* <u>Sexe</u> : <input type="checkbox"/> masculin <input type="checkbox"/> féminin
* <u>Age</u> : <input type="checkbox"/> <26 ans <input type="checkbox"/> >26 ans
* <u>Avez-vous été candidat à un concours au CNRS, à l'INSERM ?</u> <input type="checkbox"/> chercheur <input type="checkbox"/> ITA <input type="checkbox"/> aucun
* <u>Avez-vous été candidat à l'université ?</u> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
* <u>A l'embauche, vous a-t-on fait miroiter la possibilité ultérieure d'avoir un poste stable ?</u> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
* <u>Êtes-vous associé aux publications de l'équipe dans laquelle vous êtes</u> : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
<b><u>VOTRE OPINION</u></b>
* <u>Accueil dans le labo</u> : <input type="checkbox"/> bon <input type="checkbox"/> correct <input type="checkbox"/> inexistant
* <u>Intégration " "</u> : <input type="checkbox"/> bonne <input type="checkbox"/> correcte <input type="checkbox"/> inexistante
* <u>Suivi de vos travaux</u> : <input type="checkbox"/> bon <input type="checkbox"/> moyen <input type="checkbox"/> inexistant
* <u>Seriez-vous prêt à participer à une réunion pour discuter des problèmes évoqués dans ce questionnaire ?</u> <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
* <u>Faut-il, selon vous, mettre en avant les revendications suivantes</u> :
- Obtenir que des postes supplémentaires soient mis aux concours : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
- Obtenir l'intégration sur poste statutaire des "hors statuts" : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
- Augmenter votre rémunération : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
- Obtenir les garanties sociales que vous n'avez pas actuellement : <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
- Autres : (préciser)

**Accueil et insertion  
des jeunes chercheurs**

- Pensez-vous que votre propre accueil et votre insertion dans le laboratoire ont <u>globalement</u> été préparés			
correctement	0	juste ce qu'il fallait	0
insuffisamment	0	très insuffisamment	0
- Les moyens matériels mis à votre disposition			
(locaux)	sont-ils	suffisants	0
(bureaux)		insuffisants	0
(téléphone)		très décevants	0
(bibliothèque)			
(calcul)			
autres...			
- Le personnel technique et administratif qui vous aide			
est-il	en nombre	suffisant	OUI 0
			NON 0
a-t-il	la qualification adaptée		OUI 0
			NON 0
- Pouvez-vous donner quelques explications sur la réponse ci-dessus			
- Estimez-vous que la politique scientifique /du labo /de l'équipe est bien définie			
	OUI	0	NON 0
- Pensez-vous devoir contribuer à cette définition ?			
	OUI	0	NON 0
- Vous a-t-on précisé que vous y contribueriez ?			
	OUI	0	NON 0
- Estimez-vous que la vie dans le labo est démocratique ?			
	OUI	0	NON 0
- Pouvez-vous préciser :			
- Etes-vous satisfait de l'encadrement scientifique de votre activité			
	au niveau de votre directeur de recherche	OUI	0
		NON	0
	au niveau de l'équipe	OUI	0
		NON	0
- Estimez-vous que l'accueil des jeunes étudiants chercheurs est bien réalisé dans le labo			
	OUI	0	NON 0

Liste des Elus SNTRS-CFT aux C.A.P.

(DECEMBRE 1989)

CORPS DES  
INGENIEURS DE RECHERCHE

1 titulaire  
Monique SCANDELLARI  
LCB 31, Chemin J.Aiguier  
13277 MARSEILLE CEDEX 00  
TEL : 91/22/41/82

1 suppléant  
Jean-Pierre FONDERE  
UNIVERSITE PARIS NORD  
Labo PMTM  
Av. JB Clément  
93430 VILLETANEUSE  
TEL : 49/40/35/00

CORPS DES  
INGENIEURS D'ETUDES

1 titulaire  
Jean LAFFORGUE  
OPTIQUE ELECTRONIQUE  
29, rue J.Marvig  
31055 TOULOUSE CEDEX  
TEL : 61 52 65 96 P.252

1 suppléant  
Joëlle SAINTON  
SET UNIVERSITE PARIS SUD  
Bât 420  
91405 ORSAY  
TEL : 69/41/78/90

CORPS DES  
ASSISTANTS INGENIEURS

1 titulaire  
Roger MEENS  
Institut de Botanique  
28, rue Goethe  
67000 STRASBOURG  
TEL : 88/35/82/00  
L.dir. 88/35/82/86

2 suppléants  
Alain SENDAT  
Mécanique Physique  
UNIVERSITE BORDEAUX I  
351 Cours de la Libération  
33405 TALENCE  
TEL : 56/84/60/00 P.80.81

Bernadette LERICHE  
LPSP BP 10  
91370 VERRIERES LE BUISSON  
TEL : 64/47/43/48

Bernard LACAISSE  
ENS  
Labo Neurobiologie  
46, rue d'Ulm  
75005 PARIS  
TEL : 43/29/12/25 P36/53

CORPS DES  
TECHNICIENS

2 titulaires  
André ALLEGRET  
Géochimie Isotopique  
case 066 CNRS-USTL  
34060 MONTPELLIER CEDEX  
TEL : 67/14/37/27

2 suppléants  
André BONNET  
GREMI CNRS  
Avenue de la Recherche  
45967 ORLEANS  
TEL : 38/41/71/71

Richard SCHWARTZMANN  
Institut J. Monod  
2, Place Jussieu  
Tour 43 5ét P7  
75005 PARIS  
TEL : 43/36/25/25 P57.84

Robert SCHONT  
L.U.R.E. bât 200  
UNIVERSITE PARIS SUD  
91405 ORSAY  
TEL : 64/46/82/17

CORPS DES  
ADJOINTS TECHNIQUES  
DE LA RECHERCHE

1 titulaire  
Mohamed SAIHI  
IRESCO  
59-61, rue Pouchet  
75849 PARIS CEDEX 17  
TEL : 40/25/10/25

1 suppléant  
Manuela PERRY  
CRPG CHU Purpan  
av. de Grande Bretagne  
31300 TOULOUSE  
TEL : 61/49/60/80

CORPS DES  
AGENTS TECHNIQUES  
DE LA RECHERCHE

1 titulaire  
Noël GUILLOIN  
CEBAS-CNRS  
VILLIERS-EN-BOIS  
79360 BEAUVOIR-S/NIORT  
TEL : 49 09 61 11

CORPS DES ATTACHES  
D'ADMINISTRATION  
DE LA RECHERCHE

1 titulaire  
Françoise JEAN  
UNIVERSITE PARIS SUD  
Bât 350  
91405 ORSAY CEDEX  
TEL : 69 41 75 26

1 suppléant  
Françoise BESCOND  
CNRS 15, Quai A.France  
75700 PARIS  
TEL : 47/53/15/15 P.263

CORPS DES SECRETAIRES  
D'ADMINISTRATION DE LA  
RECHERCHE

2 titulaires  
Marie-Rose CHOISY (SAR 1)  
CNRS Labo d'Automatisme  
ENSIEG BP 46  
DOMAINE UNIVERSITAIRE  
38402 ST MARTIN D'HERES  
TEL : 76/82/62/46

2 suppléants  
Joëlle BLERLIOT (SAR 1)  
IRESCO  
59,61, rue Pouchet  
75849 PARIS CEDEX 17  
TEL : 40/25/10/61

Josiane LOUSTAU  
IPN BP 1  
UNIVERSITE PARIS SUD  
91406 ORSAY  
TEL : 69/41/51/70

Arlette TURLET  
LASIC MSMA  
DOMAINE UNIVERSITAIRE BORDEAUX  
33405 TALENCE  
TEL : 56/80/77/20

CORPS DES  
ADJOINTS ADMINISTRATIFS  
DE LA RECHERCHE

1 titulaire :  
SANCHEZ Carmen  
CNRS  
15, Quai Anatole France  
75007 PARIS  
TEL : 47 53 15 15

1 suppléant :  
MICHEL Martine  
AD Paris B  
16, rue Pierre et Marie Curie  
75005 PARIS  
TEL : 43 29 87 20 P.128

CETTE LISTE REMPLACE  
ET ANNULE CELLE PARUE  
DANS S.N.T.R.S.- INFO  
N°1BIS DU 10/1/1990.

## ARCHEOLOGIE : UNE VICTOIRE DES CONTRACTUELS !

Les Archéologues contractuels du Ministère de la Culture se sont mis en grève, soutenus par leurs collègues du CNRS.

Depuis 10 ans la France rattrape son retard en matière de fouille de sauvetage grâce à une loi qui oblige les aménageurs (autoroutes, TGV etc...) à financer les fouilles avant tous travaux.

Pour suivre, l'effectif en personnel a augmenté de 150 %, c'est à dire qu'aux 1000 salariés plein-temps, se sont ajoutés 1500 contractuel (équivalent à environ 500 plein-temps), ainsi bénévoles, étudiants, titulaires de Maîtrise d'Archéologie ou de DEA sont en attente de postes.

En face, le CNRS, l'Université, le Ministère de la Culture ou les Collectivités locales recrutent à peu près 15 personnes par an.

Tous ces contractuels Archéologues compétents et dont on a besoin, ne peuvent trouver de postes, ils courent les contrats, obligés à fouiller des sites qui sont hors de leurs spécialités, sans avoir le temps de mener le travail de recherche qui, de la fouille, conduit à la publication. Ainsi en est-il de la fouille de la Cour Napoléon au Louvre toujours non publiée.

Ce que veulent les contractuels, c'est une cohérence de la politique archéologique, des emplois qui correspondent à leurs activités, de meilleures conditions de travail.

Ils ont fait reculer le gouvernement qui voulait passer une partie de l'emploi archéologique aux aménageurs : la sauvegarde du patrimoine reste nationale. Ils ont obtenu une restructuration de l'Association qui gère les crédits des fouilles. Ils attendent maintenant que les promesses faites sur l'emploi se réalisent.

Les Archéologues du CNRS ont soutenu, avec leurs syndicats, leurs collègues et participent activement à tout mouvement de réflexion conduit sur l'Archéologie française.

### Le message solennel de l'Appel des cent

## SAUVONS LA VIE

**R**ESOLUMENT opposés à la dilapidation de nos ressources dans le gouffre de la fabrication d'armes d'extermination entraînant la multiplication d'essais nucléaires dangereux et ruineux, profondément attachés au progrès social, à la protection de l'environnement, aux droits de l'homme, au développement des pays déshérités, à l'avenir de l'enfance et de la jeunesse, passionnément nous voulons la paix, le désarmement, la réduction des dépenses militaires, à commencer par l'arrêt de tous les essais nucléaires qui continuent à nourrir le surarmement. Avec l'Appel des cent qui nous a rassemblés aujourd'hui, indépendamment de nos sensibilités, nous demandons instamment au gouvernement français de s'engager à son tour dans la voie de la détente, en

signant à l'exemple des autres grandes puissances les deux traités d'interdiction partielle des essais nucléaires et de non-prolifération des armes nucléaires. Sachant que la prochaine renégociation de ces traités peut aboutir à un accord d'interdiction totale des essais nucléaires, nous ne pouvons accepter qu'en persistant dans une attitude négative la France compromette la conclusion d'un tel accord. Aussi nous adjurons le gouvernement français de signer ces traités afin de participer à part entière à cette négociation. Nous le lui demandons solennellement au nom de l'intérêt national, de la sécurité de notre pays, et de la survie de l'humanité. Il s'agit de sauver la paix et la vie.

LUNDI 21 MAI 1990

