



ELECTIONS AU COMITE NATIONAL RESULTATS COLLEGE C

INSCRITS	17317		
VOTANTS	9122	52,68%	
B/NULS	568	6,23%	
EXPRIME	8554		
SNTRS-CGT	2425	28,35%	39 ELUS
SGEN-CFDT	3398	39,72%	47 ELUS
SNIRS-CGC	1305	15,26%	21 ELUS
SNPREES-FO	594	6,94%	7 ELUS
SNPTES-FEN	832	9,73%	6 ELUS

Les résultats section par section ainsi
que les comparaisons avec les élections
1987 et 1983 ont été publiés dans le
SNTRS-INFO N° 20 du 10 juillet 1991.
Consultez-le auprès des secrétaires
régionaux et des secrétaires de sections
du SNTRS-CGT.

SOMMAIRE

PAGE 2	LES SCIENCES DE LA VIE A STRASBOURG.
PAGES 3-4-5	L'INIST PARIS : QUELLE PLACE POUR LES SCIENCES DE L'HOMME A L'INIST ?
PAGES 6	MOBILITE : PEUT MIEUX FAIRE.
PAGES 7-8	IMPRESSIONS RAPIDES D'UN PETIT NOUVEAU AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CAES DU CNRS.

Les Sciences de la Vie à Strasbourg

Pour qui sonne le glas ?

Nous avons déjà parlé (BRS 276 de janvier 90) des bouleversements que connaissent plusieurs labos des Sciences de la vie à Strasbourg : suppression totale de deux labos (en physiologie animale et en écologie), suppression partielle en physiologie humaine et en physiologie végétale.

La création de l'Institut de biologie moléculaire des plantes s'est faite sans aucun apport de postes d'ITA, mais en faisant de la récupération de postes dans les labos touchés par la mise en oeuvre des "pensées de Pao". D'autres labos propres ont réussi à avoir quelques chercheurs et ITA dans cette casse.

La direction scientifique passe maintenant à une deuxième phase : le "ménage" dans les labos propres, grossis par les récupération précédentes, prétendus devenus "ingérables", mais qui le sont surtout faute d'une politique cohérente dans le passé, faute aussi de vraies prises de responsabilités à différentes époques....

La direction casse ainsi de grosses unités propres pour créer de petites unités, non sans dégâts : le premier redéploiement laisse ainsi 49 personnes en SDI, dont 6 ITA, (structure diverse d'intervention, sous la responsabilité de l'administration régionale). On annonce la suite du "ménage" dans au moins deux autres labos.

Le passé nous a montré que pour les ITA il n'y avait pas dans un premier temps de gros problèmes de mutation, vu le nombre important de labos en sciences de la vie à Strasbourg. Il y a eu pourtant des cas de "mobilité volontaire forcée" et parfois la bagarre fut longue avant que les agents ne retrouvent un poste conforme à leur vœux et surtout à leur qualification. Les vrais problèmes viennent ensuite : aucune formation au nouvel emploi, difficulté de trouver sa place dans le labo ou le groupe d'accueil, peu d'enthousiasme des chercheurs (contrairement aux directeurs de labos!) à accueillir des ITA redéployés, d'où un malaise évident. Ce malaise rejaillit sur l'ensemble des labos. De nombreux ITA souhaitent une mutation, mais le CNRS et les directeurs de labos bloquent toutes les demandes. Dans cette deuxième phase il semble apparaître un phénomène nouveau : des ITA en SDI voulant partir volontairement la direction les oblige à rester dans le même labo. Affaires à suivre...

En ce qui concerne le redéploiement des chercheurs, nos informations sont plus fragmentaires, mais les difficultés rencontrées semblent plus importantes et les solutions envisagées (mutations géographiques, détachement à l'Université, séjours à l'étranger, mise à l'écart dans des labos non CNRS...) pas toujours opportunes.

Titre du prochain épisode : Chronique d'une mort annoncée.

L'INIST PARIS :

QUELLE PLACE POUR LES SCIENCES DE L'HOMME A L'INIST ?

Rapport à la commission IST

Monique Jacobzone, Annick Kieffer
Elues SNTRS-CGT au Comité National

La création de l'INIST signifiait, tout au moins dans les déclarations d'intention, la mise en place d'une politique documentaire au CNRS, en rapport avec la recherche d'une politique nationale cohérente en matière de bibliothèques et de bases de données documentaires publiques au sein de l'enseignement supérieur. C'est dans cette optique que la DIST avait été créée et que le CDST et le CDSH lui avaient été rattachés.

Le transfert du CDST à Nancy a certes été l'occasion de créer l'institut. Sa mise en oeuvre a fortement marqué la conjoncture de ces dernières années, masquant l'aspect essentiel : l'intégration de l'ensemble des bases produites par le CNRS au sein d'un institut unique avec pour conséquence leur rationalisation et sans doute leur uniformisation. Le faible intérêt des chercheurs pour les activités d'accompagnement de la recherche est connu. On pouvait donc espérer du regroupement des centres documentaires un renouveau certain et une plus grande efficacité.

Le problème de la place et la forme de la documentation en sciences de l'homme dans cet ensemble est dès lors posé. Elle bénéficie de liens anciens et étroits, en amont et en aval avec la recherche et le milieu universitaire et n'intéresse que partiellement la demande "solvable" en particulier celle qui émane des entreprises.

Du CDSH à l'INIST

Le CDSH fut constitué en 1970 à partir d'une petite cellule qui existait au centre de documentation du CNRS. Il s'agissait de disposer d'une structure plus souple, moins centralisée et mieux adaptée aux besoins des SHS. Il comprend actuellement une vingtaine de bases regroupées dans Francis depuis 1972:

- des bases produites par le centre seul;
- des bases produites avec des collaborations extérieures : laboratoires du CNRS (par exemple l'Iresco ou le CESDIP pour la sociologie, le CERSA pour les sciences administratives), ou instituts dépendants de l'éducation nationale (l'INRP pour les sciences de l'éducation), et depuis 1985 coopération avec la fondation américaine Paul Getty pour la production de la base d'histoire de l'art;
- des bases produites en réseau documentaire, dont le CDSH n'est pas toujours le maître d'oeuvre, en particulier en économie, telles les bases DOGE (gestion des entreprises), ECODOC (économie générale), économie de l'énergie, ou RHESUS (sciences humaines de la santé).
- des bases entièrement produites à l'extérieur dans des laboratoires du SHS dont la gestion informatique et la diffusion sont prises en charge par l'INIST, telles la bibliographie géographique internationale et la base Amérique latine.

L'INIST Paris comprend environ 80 personnes dont une cinquantaine participent à la production. Ce sont essentiellement des rédacteurs. L'ensemble Francis comprend un million de références. Si les bases sont monothématiques, on peut interroger l'ensemble du fichier, ou une base particulière. Les dernières années seront bientôt disponibles sur CD-Rom.

L'INIST-PARIS: faiblesses et atouts

La diminution des moyens, en particulier la difficulté de renouveler les postes, l'impossibilité d'en créer de nouveaux, l'accent mis sur le développement de Nancy et sur Pascal, davantage lié à l'industrie, peuvent certes permettre une certaine rationalisation des moyens disponibles (du catalogage par exemple). Dans les faits ils menacent le devenir des bases en sciences sociales, la qualité des analyses, voire l'existence même de certaines bases.

Les bases en SHS disposent d'atouts essentiels:

-elles sont complémentaires des bases étrangères et bénéficient d'une faible concurrence, en raison d'une part de la faible place qu'y occupent les publications en langue française et d'autre part des pratiques des chercheurs qui publient essentiellement dans des revues nationales, en langue française, et peu dans des revues internationales en langue anglaise comme c'est le cas dans les sciences de la nature. La politique à venir devra tenir compte de l'évolution probable de ces pratiques;

-elles sont adaptées aux besoins des chercheurs, enseignants-chercheurs et étudiants. Ainsi l'organisation, disciplinaire et thématique convient au public concerné. Son personnel, recruté parmi les spécialistes de chaque discipline qui travaillent en petites équipes bien intégrées, maîtrise sa base et ses outils, ce qui garanti la qualité des produits. Une bonne connaissance du milieu, des chercheurs, de leurs besoins, est nécessaire en amont et en aval de la production. Les rédacteurs ont souvent cette connaissance et toute politique dans ce domaine devrait partir de ces faits.

On peut cependant relever quelques améliorations souhaitables: méthodes de travail et outils à moderniser et à homogénéiser, accroissement de rapidité d'accès des utilisateurs aux produits, rapports avec l'imprimeur. Elles pourront être apportées en associant le personnel aux décisions, (il connaît ce qu'il produit, même s'il ne bénéficie pas de la vue d'ensemble) et en développant de manière permanente une politique de formation continue tant aux outils informatiques, aux méthodes de pointe de la documentation en France et à l'étranger, qu'au domaine scientifique afin d'en suivre les évolutions.

Des entraves

***La politique d'uniformisation et la méconnaissance de la recherche en SHS**

Le CDSH est depuis sa création tourné vers la recherche. La clientèle privée, en particulier celle des entreprises n'a pas la place qu'elle occupe dans Pascal. La politique de l'institut doit tenir compte de ce fait qui a des répercussions sur les choix et la manière de travailler. Si le critère de pertinence se pose bien dans les choix tant au niveau de l'indexation que des titres, il doit être accompagné de celui de qualité et de pertinence pour le public utilisateur. Les critères retenus ne peuvent donc être les mêmes pour Pascal et Francis, l'indexation fine en relation avec les besoins et les pratiques de recherche est une qualité à préserver.

*** Interrogations et tarifs**

L'abandon des exploitations de l'ex CDSH sur CIRCE avant que les fonctions informatiques équivalentes de l'INIST soient opérationnelles a entraîné toute une série de perturbations incluant l'impossibilité pour les laboratoires extérieurs dont les bases de données sont intégrées dans Francis d'interroger gratuitement leurs propres bases de données.

Les bases ne peuvent être interrogées sur Minitel que pour tout Francis, ce qui génère un taux de bruit susceptible de décourager les utilisateurs.

Francis fournissait des bibliographies à des tarifs particulièrement faibles. L'Inist s'est donc attaché à uniformiser progressivement les tarifs: les prix des bibliographies à la demande ont ainsi triplé en 5 ans, ce qui a entraîné une chute spectaculaire des demandes. Ceci va à l'encontre de la politique commerciale officiellement défendue.

***la politique de diffusion**

Toute politique à l'égard des bases devrait être fondée sur une analyse rigoureuse de l'utilisation des bases par les chercheurs et de leurs besoins. Elle devrait mettre en place un réseau de documentalistes-correspondants de l'Inist dans les lieux à forte concentration de chercheurs en SHS afin à la fois de faire connaître les produits, de former les chercheurs, les ITA les enseignants et les étudiants à la recherche documentaire, et enfin de mieux intégrer les bases mises au point dans les laboratoires. Une telle politique documentaire suppose le développement des relations avec les BU.

Un exemple: le travail de prospection et de diffusion est confié à une filiale, Inist-Diffusion. Il s'ensuit l'éclatement d'activités qui devraient être liées: les relations amont-aval devraient être organisées autour de chaque base, afin de préserver la qualité des liens avec la recherche. Ce travail, la filiale ne le fait pas, elle ne dispose ni d'effectifs suffisants, ni des compétences nécessaires pour mener cette tâche à bien. Ainsi BHA, citée comme le fleuron de l'INIST en sciences humaines ne bénéficie pas de l'appui logistique de l'INIST-Diffusion. De plus, le refus de publicité différentielle, celle-ci reste globale, ne permet pas de toucher les chercheurs en sciences de l'homme.

***La centralisation sur Nancy**

Les acquisitions, choisis il est vrai après consultation des SHS, sont décidées à Nancy en dehors de tout représentant parisien. Les revues, en partie reçues là-bas, devraient revenir à Paris pour y être analysées, ce n'est pas encore toujours le cas.

Les demandes de reproduction font l'aller et retour entre Paris et Nancy, si bien que des délais de plusieurs semaines ne sont pas rares: exemple d'une demande envoyée le 19-2-91 à Nancy et arrivée à Paris, où le document est localisé le 12 avril.

Autre exemple: si des bibliographies peuvent être disponibles sur disquettes pour Pascal, ce n'est pas encore le cas pour Francis alors que la demande explicite existe de la part des laboratoires. Les possibilités offertes par les profils sont reléguées.

Enfin, la politique de non remplacement, générée par la priorité donnée à Nancy (les fonctions sont maintenues, mais sur Nancy) est suicidaire à terme pour les bases shs. Il est nécessaire dès à présent de préserver les postes des bases shs et à terme recruter là où les postes sont déficitaires.

***La politique de "ressources humaines"**

On peut critiquer cette notion de ressources humaines qui peut être entendue comme moyens dont on dispose. La direction de l'Inist semble bien restreindre sa politique à cette définition: en effet pour elle, la direction dispose, propose, les ressources exécutent en toute servilité. Ses choix ne sont pas amendables, ils ne peuvent être matière à débat. Les initiatives, ailleurs louées car perçues comme dynamiques, ne sont pas tolérées. Les droits des personnels reconnus partout ne font selon elle que camoufler la paresse. Elle multiplie notes de service, remontrances, rappels à l'ordre, dans une tentative d'appliquer ces droits de la manière la plus restrictive possible, voire les outrepasser. L'Inist est sans doute le lieu du CNRS le plus hiérarchisé, le plus cloisonné verticalement, le plus calqué sur le modèle militaire. Ce mode d'organisation ne peut fonctionner que parce qu'à Nancy le personnel est majoritairement jeune, donc sans mémoire. Ceci explique sans doute en partie les rapports difficiles avec Paris, où le personnel est ancien, ancré dans les traditions de l'organisme, ses acquis, les droits de ses personnels, son histoire.

Les malades se multiplient, qui n'ont pour effet que d'accroître le désarroi et de générer la démotivation des personnels. La direction n'analyse pas, comme elle devrait le faire le faisceau de faits qui ont concouru à la situation actuelle, seul le personnel est désigné comme fautif, comme c'était déjà le cas pour le CDST: les carrières sont bloquées et les notations sont effectuées au prorata de l'adhésion des personnels aux objectifs fixés par la direction de Nancy.

La qualité des bases dépend largement de la motivation, de l'implication des personnels; il est temps de la susciter de manière positive en partant de l'idée que les gens aiment ce qu'ils font et l'aimeront d'autant plus qu'on les considèrera comme des adultes responsables.

Mais cherche-t-on à développer les bases de Francis, toutes les bases, ou ne va-t-on pas vers la suppression de quelques-unes? Si c'est le cas lesquelles, sur la base de quoi, en discutant avec qui?

MOBILITE : PEUT MIEUX FAIRE

Jocelyne LEGER
Membre de la C.E.

La volonté de la Direction du CNRS de réduire les effectifs de la région parisienne au profit de la province entraîne un redéploiement des laboratoires. (L'objectif officiel est : 50% de l'effectif en province en 92).

Les suppressions d'unité, des transferts comme celui du CDST risquent fort de devenir monnaie courante et il est nécessaire d'étudier l'ensemble des problèmes qui se posent aux ITA obligés de changer de laboratoire, si l'on veut être en mesure d'avancer des revendications constructives.

L'expérience des anciens du CDST peut servir à dresser un premier inventaire des problèmes à résoudre.

Si l'on en croit le dernier Journal du CNRS (juin 1991), tout est prévu pour faciliter la mobilité. Tout... enfin presque tout...

(Les propositions revendicatives possibles sont inscrites dans les encadrés)

1er cas : vous acceptez de quitter la région parisienne

- Vous toucherez une prime de mobilité, mais après être installé dans la nouvelle région, donc vous devrez faire vous-même l'avance des frais de déménagement. Si vous avez un petit studio ça ira, si vous avez besoin d'un semi-remorque et que vous êtes AJT, la prime de mobilité ne couvrira qu'une partie de vos frais.

--> remboursement des frais réels et paiement avant installation

- Vous subirez une perte de salaire (l'indemnité de résidence passe de 3 à 1 %, c'est loin d'être négligeable).

--> maintien intégral du salaire précédent

- Vous devrez faire acte de candidature pour une fonction qui, dans le cas du transfert, peut être exactement celle que vous avez à Paris. Vous pouvez très bien ne pas être retenu si l'on vous juge trop vieux ou l'échine pas assez souple.

--> priorité d'affectation dans la nouvelle unité pour les volontaires

- Votre conjoint devra quitter son emploi pour vous suivre ou vous quitter pour le conserver. Comment croire que le CNRS sera en mesure de tenir ses promesses d'aide à la réinsertion du conjoint autrement qu'en fournissant l'adresse de l'ANPE la plus proche ?

--> la seule revendication réaliste c'est que personne ne soit contraint à la mobilité

2ème cas : vous n'acceptez pas de quitter la région parisienne

- Pour l'instant vous en avez le droit (ce n'est pas le cas dans les autres secteurs de la Fonction Publique). Notre statut fait obligation de nous proposer au moins un des trois postes statutaires dans la région d'origine. Par contre, le statut ne prévoit rien sur "acceptabilité" du poste en question.

--> maintien du statut dérogatoire et amélioration des conditions de réaffectation

- Même cas de transfert en masse, il n'existe aucune procédure collective de réaffectation. Chacun est seul pour prospecter et les Directeurs d'unité n'ont aucune obligation de prendre les agents sans affectation.

- L'affichage des postes vacants est bien sûr obligatoire pendant 2 mois, mais passé ce délai, le poste pourra être proposé au recrutement externe. La tentation est forte pour certains Directeurs de refuser tout candidat interne pour avoir "du sang neuf".

--> "geler" le poste si les refus ne sont pas réellement justifiés (peut-être devant un jury de type concours)
--> envisager des formations pour des agents qui ne seraient pas directement utilisables mais potentiellement aptes

- Le niveau des postes mis à l'affichage est très souvent fort éloigné de la qualification demandée (cela traduit soit le déclassement de celui qui a libéré le poste, soit une belle progression de carrière à des époques plus favorables, soit une méconnaissance des niveaux de qualification).

--> réactiver les profils d'emploi types et favoriser la promotion des déclassés

- Si vous étiez déclassé dans votre emploi précédent, vous n'aurez pas la possibilité de prendre un poste équivalent à votre qualification, vous devrez prendre un poste correspondant à votre classement. Outre la baisse d'intérêt qui peut en résulter, vous perdez en plus vos chances de faire reconnaître une qualification que vous n'exercez plus.

- Les postes ne sont mis à l'affichage qu'une fois réellement libre. Il n'existe pas de gestion prospective, ni des postes libérables dans un délai prévisible, ni des secteurs en développement, ni des secteurs en "perdition". Très difficile dans ces conditions de savoir comment orienter sa reconversion.

- Si vous avez une qualification utile dans n'importe quelle direction scientifique, on ne vous laissera pas forcément quitter votre direction d'origine car il faudrait que la direction scientifique d'accueil "rende" un poste.

- Si vous avez trouvé vous-même un poste d'accueil (hors affichage) il faudra encore obtenir l'autorisation de la Direction scientifique qui peut juger le labo comme non prioritaire.

Pour finir (provisoirement) cet inventaire, il ne manque plus que... le raton laveur.

IMPRESSIONS RAPIDES D'UN PETIT NOUVEAU AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CAES

12 juin 1991 : première réunion (sur 2 jours) du nouveau Conseil d'Administration du CAES que nous venons d'élire.

Sont présents pour le SNTRS-CGT les élus : Gwen TERRENOIRE, Claudine ORPHANIDES, Jean-Pierre DANOY, Marc DECASTER, Gérard PONCHEL ainsi que Jean OMNES, représentant le syndicat, et Pierre MERVILLE, membre sortant du bureau du CAES.

La séance commence fort avec une intervention virulente du camarade MALZIEU, représentant de l'USCA et de "la classe ouvrière réunie", qui présente une motion.

J'ai cru comprendre que cette motion visait à clouer au pilori, sans le nommer, un membre du SNTRS-CGT allié objectif de la direction du CNRS. Longues minutes de discussion qu'une contre motion adoptée à l'unanimité permettra d'écourter.

DEBAT D'ORIENTATION SUR L'ACTION SOCIALE :

La CFDT et le SNIRS-CGC, rejoints par la FEN et FO, présentent un accord sur l'action sociale au CNRS.

Jean OMNES expose la position du SNTRS-CGT qui n'a pas signé cet accord : *"Le bilan de l'application de l'accord de 1988, en fait celui-ci a été quasiment oublié dès le premier C.A., nous conduit à considérer, à partir de l'expérience, que ce type d'accord n'est pas le meilleur moyen pour mobiliser les personnels, pour préserver le CAES dans son caractère original et obtenir les moyens de son développement"*.

Notre refus de ne pas signer cet accord ne doit pas être considéré comme un désintéressement du CAES de la part du SNTRS-CGT, ni comme une volonté de celui-ci de pratiquer une opposition ou une obstruction systématique.

Rien au contraire, le SNTRS-CGT recherchera le plus possible les conditions du rassemblement des forces syndicales pour préserver l'avenir du CAES à l'image de ce qui se fait déjà concernant la restauration sociale. Ses élus travailleront dans le même esprit au sein du C.A. et du Bureau.

Nous sommes favorables à la proposition exprimée par le SNPEN-FEN concernant la nécessité de réunions des syndicats afin d'examiner ensemble des propositions revendicatives et d'action en commun sur les problèmes de l'action sociale.

Dans leurs interventions, les élus de notre syndicat montrent de plus certains aspects dangereux du texte :

--- Le CAES, qui est un organisme de gestion se substituerait aux organisations syndicales et aux personnels pour traiter directement avec le CNRS d'une nouvelle convention.

--- Le paragraphe sur le reversement des subventions administratives n'est pas conforme au schéma général dont se réclame pourtant le texte. Son application conduirait à une nouvelle répartition qui pour certaines catégories amènerait une diminution ou annulation de la subvention (Cette subvention est un dû qui doit être touché intégralement par les ayant droits).

--- les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) sont totalement absents du texte : apparemment, les professions de foi qui les mettaient en valeur ont joué leur rôle électoraliste et

maintenant l'on peut passer aux choses sérieuses et ne plus s'en préoccuper ; dans l'accord on peut trouver:" *Les organisations syndicales s'engagent à demander à leurs élus... : d'appliquer les décisions du Conseil d'Administration du CAES*" Cette phrase m'a laissé perplexe et plein d'interrogations...

Nos remarques sont prises au sérieux par les signataires de l'accord qui abondent dans notre sens et semblent les trouver justifiées.

Malheureusement, le texte ne sera pas changé d'une virgule, mais adopté tel quel par le SGEN-CFDT, le SNIRS-CGC auxquels se sont ralliés la FEN et FO.

Etrange..., d'autant plus étrange qu'une demi heure après son adoption et dans les débats suivants, plusieurs membres de la coalition remettront en cause dans leurs interventions l'application de leur propre texte...

COMPOSITION DU BUREAU :

Statutairement, le nombre de postes au bureau est proportionnel au nombre de voix obtenues par chacune des listes, ce qui donne :

CFDT = 4	FEN = 3	SNIRS = 2
SNTRS = 1	FO = 1	USCA = 0

Nous avons donc automatiquement un représentant au bureau, ce qui ne nous implique évidemment pas dans l'accord électoral des autres organisations.

SECTEURS PERMANENTS DE REFLEXIONS :

7 secteurs permanents sont définis.

Solidarité (prêt-handicap) / Enfance / Sports - loisirs (clubs, sections locales et régions) / culture / Communication / Subventions aux agents (tarifs dégressifs) / Vacances-Voyage.

RESTAURATION :

Le SNIRS-CGC propose que le responsable de cette commission fasse parti du bureau ; cela aurait l'énorme avantage d'éliminer M. ARMENGAUD, membre du SNTRS-CGT et actuel responsable ...

Nos élus interviennent et estiment qu'une mesure technique ne peut résoudre artificiellement un problème de fond.

Si l'orientation de la commission est mauvaise, il faut le dire clairement et expliquer pourquoi.

Silence dans les rangs...

Nous rappelons également que la composition de la commission restauration est de la responsabilité des organisations syndicales et non du CAES. C'est ensuite à la commission elle-même de désigner son représentant.

On en restera là en demandant une liaison plus grande entre la commission restauration et le CAES.

INDEMNITES DIFFERENTIELLES :

Le bureau du CAES réclame à certains agents ayant perçus ces indemnités un reversement d'une partie de celles-ci estimant qu'il y a eu trop perçu et donc "dette" envers le CAES.

La CFDT, le SNIRS, la FEN et FO font donc la proposition suivante :

"Les personnels ayant une dette envers le CAES sont suspendus de la notion d'ayant droit du CAES tant qu'ils sont affectés au CAES."

VOTANTS 25, POUR 22 - ABSTENTION 1 = GINET (USCA) - CONTRE 3 (SNTRS-CGT)

VENTILATION DES 10% RESTANT A VERSER AUX REGIONS :

Malgré les dossiers faits par les sections locales et les régions, il semble que l'on revienne sur les critères d'attribution de ces 10%. Il est finalement décidé que le reliquat du budget sera attribué sur la base des dossiers présentés.

Nos élus insistent pour que cette nouvelle répartition n'aggrave pas les différences déjà importantes entre régions (de 1 à 6 si l'on se réfère au nombre d'agents).

PLAN DE FINANCEMENT SUR 5 ANS :

Le plan présenté n'a pas encore été discuté et malgré les explications alambiquées tendant à prouver que ce plan n'est qu'une continuation des orientations votées en 1986, nous demandons à en différer son adoption afin de pouvoir l'étudier convenablement.

RAPPORT D'ACTIVITE DU BUREAU (depuis janvier 91)

Le rapport de G. PONCHEL (absent pour raison grave) est commenté (et non lu) par G. ETIENNE de la CFDT.

C'est la fin du C.A., J.C. GINET de l'USCA se réveille. (Ouf, il était temps). Il demande un vote sur le rapport et vote contre. Il a fait coup double : il a montré qu'il existait et réussi l'exploit de voter contre un texte (qu'il n'a pas lu) présenté au nom du bureau par un camarade du SNTRS-CGT. Il pourra publier un communiqué victorieux.

Marc DECASTER
Elu SNTRS-CGT au C.A. et membre
du bureau CAES

LE SNTRS-CGT AU CAES

Elus au Conseil d'Administration :

TERRENOIRE Gwen	IRESKO PARIS
ARMENGAUD Emile	TOULOUSE
DANOY Jean-Pierre	MARSEILLE
DECASTER Marc	COLLEGE DE FRANCE PARIS

Suppléants :

PONCHEL Gérard	LILLE
ORPHANIDES Claudine	STRASBOURG

Membre du Bureau du CAES : DECASTER Marc

COMMISSION PRETS : TERRENOIRE Gwen

COMMISSION HANDICAP : TERRENOIRE Gwen

COMITE DE GESTION DES PERSONNELS DU CAES (C.G.P.C.) :
DECASTER Marc, suppléant DANOY Jean-Pierre

COMITE DE REDACTION : DECASTER Marc, suppléant DANOY Jean-Pierre

SECTEURS PERMANENTS DE REFLEXION :

SPORTS-LOISIRS	:	DECASTER Marc, PONCHEL Gérard
SOLIDARITE	:	PONCHEL Gérard
ENFANCE	:	ORPHANIDES Claudine
VACANCES-VOYAGES	:	DECASTER Marc, DANOY Jean-Pierre
TARIFS DEGRESSIFS	:	PONCHEL Gérard
CULTURE	:	BERGER Jeanne a demandé à faire partie du secteur permanent de réflexion Culture et du groupe de travail Culture Nationale.

D'autre part, dans la *COMMISSION RESTAURATION NATIONALE* dont les représentants sont désignés par les syndicats, ont été désignés par le SNTRS-CGT : ARMENGAUD Emile (titulaire)
ERRECART Michel (suppléant)