



SOMMAIRE

- PAGES 2 à 10** **COMPTE RENDU DE LA JOURNEE D'ETUDES
SUR LES CONCOURS DU 13 JUIN 1991**
- PAGES 11 à 18** **CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE
(un dossier préparé par les camarades du
SNTRS de Lyon)**
· La C.S.G., même amendée pour la faire
respecter, c'est toujours mauvais !
· VILLA URBANA, capitale de la résistance à la C.S.G.
· La C.S.G. sur le bulletin de paie
· Les salariés pénalisés par la C.S.G.
· "le coup de la C.S.G.", article de la V.O. N°2431
- PAGES 19 à 21** **RESTAURATION SOCIALE :
DES PROJETS INQUIETANTS**
· Disparition de la restauration sociale au CNRS ?
la situation est grave
· Lettre intersyndicale du 23/07/91 adressée au D.G.
- PAGES 22 à 28** **DANS LE CADRE DE LA PREPARATION
DU 44ème CONGRES DE LA CGT :
DERNIERS ECHANGES DE COURRIERS
ENTRE LE SNTRS ET L'UGICT**

COMPTE-RENDU DE LA JOURNEE D'ETUDE SUR LES CONCOURS 13 JUIN 1991

LES CONCOURS (INTERNES ET EXTERNES), UN THEME REVENDICATIF TRES LARGEMENT PARTAGE.

Le SNTRS a toujours dit que les formes des concours contenues dans le statut de 1984 n'étaient pas adaptées aux métiers de la recherche. Après plusieurs années de fonctionnement et l'impossibilité de négocier avec le Ministère sur ce thème, il nous fallait faire le point afin d'élaborer des revendications et débattre pour les faire aboutir avec tous les personnels. A nous de trouver les bons leviers d'une forte mobilisation.

Nous restons persuadés qu'il est possible de trouver des conditions de concours plus adéquates. Il est également nécessaire d'avoir, à partir du statut et des règles de la fonction publique, un meilleur fonctionnement, cela au CNRS et à l'INSERM.

A la suite de la journée d'études organisée par le syndicat le 13 Juin 1991, dont le compte rendu suit, nous vous proposons d'en débattre dans les sections et les régions pour élaborer ces revendications. A partir de ces discussions, le Conseil Syndical National du mois de novembre fera une synthèse.

Le Congrès de Gif du SNTRS-CGT avait mandaté la nouvelle direction du syndicat pour organiser une journée d'études sur les problèmes de concours et de carrières afin d'aboutir à la formulation de revendications sur les problèmes. Plusieurs années de fonctionnement des concours permettent d'atlabir un bilan avec un recul suffisant.

L'importance des problèmes de carrières et l'urgence pour le syndicat d'approfondir sa réflexion dans ce domaine sont amplement

attestées par le nombre de participants à la journée : 45 personnes. Deux représentants de l'UNSES ont suivi l'ensemble des travaux. La plupart des régions étaient représentées : seules manquaient Montpellier et Grenoble. La journée a été préparée en AG dans plusieurs régions, par une CE à l'INSERM.

Des différences de points de vue sont apparues dans les débats entre d'une part les élus C qui siègent dans les concours en tant que membres de droit et des camarades qui se sont présentés à des concours. Souvent les premiers apprécient d'une manière nuancée, voire positive les concours, les seconds mettent davantage en avant leurs dysfonctionnements voire leur inadéquation. Les uns et les autres relèvent la nécessité pour le syndicat non seulement de préciser ses revendications quant aux concours, mais aussi de mieux jouer son rôle dans leur organisation et leur déroulement afin d'en faire un véritable instrument de promotion.

Bilan statistique et coût des concours.
(voir chiffres de la direction sur tableaux en annexe)

Le débat s'est ordonné en deux parties: les concours internes puis les concours externes qui ne posent pas les mêmes problèmes.

1-LES CONCOURS INTERNES: une priorité: le reclassement des sous-classés

La pénurie de postes et l'ampleur du sous-classement sont les principales entraves au fonctionnement des concours. Le reclassement des sous-classés doit constituer un des axes revendicatifs du syndicat. Il ne devrait pas s'effectuer par voie de concours, mais par une procédure spécifique en commissions paritaires.

D'une manière générale, les concours internes révèlent trois types de problèmes: le problème de l'urgence du reclassement des sous-classés, le problème des moyens financiers et celui des moyens structurels. Il faut prendre en compte les aspects contradictoires des concours. En positif, on relève qu'au veto des directeurs de labos pour la promotion interne le concours substitue la démarche volontaire de l'agent et l'évaluation personnalisée de l'activité de l'agent. En négatif, le mode de désignation des jurés, par le président seul, et les

problèmes de compétence des jurys -celle-ci n'étant définie que par la répartition en BAP alors que l'éventail des métiers est très large- entraînent des phénomènes de lobbies aggravés récemment par la rémunération des jurés au CNRS.

Les concours sont pervertis par le sous-classement généralisé. De plus les directions d'organismes, de par l'absence de politique de formation de longue durée, n'en font pas un moyen de promotion du personnel: ne passent à la catégorie supérieure que ceux qui sont déjà sous-classés, donc qui exercent déjà une qualification supérieure à celle qui est exigée pour leur niveau actuel de classification. Il n'y a pas de politique de promotion sociale des directions, or les concours de la fonction publique étaient à l'origine conçus dans ce sens.

De plus les directions d'organismes refusent les moyens d'estimer quantitativement le sous-classement et les reclassements effectués. Il faut obtenir que les directions fournissent un bilan quantitatif des concours après chaque campagne (nombre de candidats par BAP, nombre de présents, effectifs reconnus du niveau des postes mis au concours...), et prenne en compte les inscrits sur liste complémentaire.

Une partie des présents pensent que le système des concours est inadapté. Pour la section de Jussieu, et le Congrès a voté cette proposition, la solution la plus appropriée passe par des commissions de spécialistes par BAP avec des élus des personnels.

Les BAP

Elles sont trop peu nombreuses, d'où le constat fréquent de l'incompétence de certains membres des jurys. Il faut donc exiger une redéfinition des contours des BAP et négocier les critères de leur détermination. Le regroupement des métiers doit tenir compte de la spécificité de chacun.

Organisation et déroulement des concours

Un débat assez vif s'est instauré sur le déroulement des concours: des magouilles auraient été constatées, surtout dans le cas des concours sur postes affectés.

Il y a inégalité face à la préparation des concours et donc inégalité d'accès, certains directeurs ne donnent pas l'information.

L'audition a une importance excessive. Les rapporteurs devraient, comme c'est le cas à l'INSERM, voir les agents sur leur lieu de travail. D'une manière générale est posé le problème des questions objectives posées aux concours. On déplore une mauvaise

prise en compte de certains métiers dans les questions et l'inadaptation de certaines épreuves telles les rédactions pour les SAR, dont les seules justifications ne peuvent être que leur caractère socialement sélectif. L'épreuve facultative d'informatique devrait être supprimée.

Les agents sont dans un état d'isolement après les concours, ils ne comprennent pas, car ils ne connaissent pas le mode d'évaluation du jury, ni par conséquent le sens du classement ou de la notation. Il est nécessaire que les jurys établissent des rapports décrivant l'esprit et les critères du concours. Les jurys doivent travailler dans la transparence.

Les ITA-chercheurs en particulier en BAP X sont mal reconnus: ils ont de grandes difficultés à passer chercheur dans le cadre du détachement et ne sont pas promus au sein des catégories ITA car ils ont un profil de chercheurs. Une partie d'entre eux exercent des activités polyvalentes qui n'en font ni des ITA typiques ni des chercheurs complets. Comment mieux les prendre en compte?

Un autre problème est le changement de critères d'un jury à l'autre et donc aussi d'une année sur l'autre. Le caractère fugace de la liste complémentaire pose problème, comment l'exploiter?

Les jurys

On a relevé le problème de leur compétence. Des effets de clientèle sont en outre à déplorer. Se pose par conséquent le contrôle de la liste des experts et de la composition du jury, mais comment, où et qui doit contrôler? Il faut garantir une polyvalence au sein du jury. Le problème se pose avec plus de force quand il y a des sous-jurys, la représentativité des métiers n'est alors plus garantie. Le choix du président est important. Les ITA doivent être évalués essentiellement par des ITA, on constate la présence d'un trop grand nombre de chercheurs dans certains jurys. Les critères d'évaluation ne sont plus les mêmes et ne mettent pas alors toujours la compétence dans le métier en avant, mais privilégient d'autres aspects, leur vision des services.

Les directions d'organismes devraient prévoir des sessions de formation des jurys aux concours, indispensables pour les présidents de jury.

Il faut faire s'exprimer les jurys sur le déclassement et en informer les candidats non retenus.

Concours internes et formation

Il n'y a pas de véritable préparation aux concours du fait de l'absence de formation promotionnelle. L'obtention de sessions de préparation aux concours doit faire partie de nos revendications.

Le rôle du syndicat

Les élus C dans les jurys permettent de faire entendre le point de vue du syndicat pour une meilleure défense des personnels. Ce sont eux qui le plus souvent demandent que le jury discute des critères d'évaluation qu'il devra appliquer et essaient de garantir au maximum l'égalité des traitements des candidats. Mais comment mettre en oeuvre et harmoniser des critères d'évaluation quand il y a plusieurs centaines de candidats? Les élus C permettent de plus un regard extérieur. Enfin ils peuvent aider les syndiqués à la préparation des concours. Enfin ils peuvent sensibiliser les gens aux concours, leur dire à tous de se présenter.

LES CONCOURS EXTERNES

C'est là que les dysfonctionnements sont les plus importants: problème de la publicité des concours, problème d'homogénéité entre les concours. Beaucoup de concours sont fabriqués. Il faudrait une mesure de la pression à l'embauche.

Parmi les dysfonctionnements relevés ont été cités: l'ancienneté des CDD prise en compte qu'à moitié, le recours à des cabinets de recrutements pour le recrutement des cadres, des pressions exercées sur les jurys en faveur de tel ou tel candidat, le problème des jeunes qui sont rejetés en juin parce qu'ils n'ont pas encore leur diplôme, le problème de la qualification non reconnue (mode de formation ne donnant pas lieu à la délivrance d'une certification nationale reconnue pour un certain nombre de métiers spécifiques).

Leur aspect positif, le concours est le lieu où l'on discute de l'adéquation du candidat à la fonction.

Propositions:

1) Les participants à la journée d'étude ont proposé de constituer des groupes de travail sur les concours coordonnés par un groupe national animé par Andrieu (Lyon).

2) Une feuille a circulé parmi les participants, leur proposant de formuler des propositions de revendications sur ce sujet.

A part un regroupement, les voici toutes, telles quelles, entraînant des propos contradictoires, mais utiles pour notre débat.

-revendication prioritaire :

la résorption du sous-classement. L'ampleur du sous-classement jointe à l'insuffisance des postes mis aux concours internes en particulier, mais aussi aux concours externes brouillent le fonctionnement des concours et rendent difficile l'appréciation de leur pertinence. Les camarades proposent que le nombre de postes mis aux concours internes soient multipliés au minimum par 3.

-des statistiques précises sur les recrutements, les promotions les résultats des concours devraient être fournies périodiquement et régulièrement par l'administration.

Pour les concours externes :

--l'amélioration de la publicité: petites annonces, pub auprès de l'APEC par exemple; une meilleure définition des postes et l'organisation de visites du labo pour les admissibles.

--la diminution des délais d'embauche; les départs à la retraite étant par exemple prévus, il y a bien possibilité d'ouvrir des concours un an avant leur départ quand leur remplacement est nécessaire;

--un certain nombre de camarades partant du constat de la dérive des concours s'interrogent sur leur pertinence pour le recrutement et proposent une organisation des recrutements plus près des laboratoires et services.

--les profils sont trop étroitement profilés; un seul jury pour plusieurs postes de profils similaires;

--une majorité d'ITA dans les jurys trop souvent dominés par les chercheurs; Veiller à la compétence du jury par rapport au profil;

--l'amélioration de la transparence des commissions d'équivalence;

--la suppression de la notation chiffrée;

--les CDD ne devraient pas être intégrés par concours mais par une procédure particulière; problème des candidats maison: le concours doit-il alors être national? Pour un autre les concours doivent être nationaux et anonymes et surtout pas locaux;

Pour les **concours internes**:

-augmenter la prise en charge des candidats : une préparation aux concours doit être assurée aux candidats; tous les documents donnés aux jurés afférents aux concours doivent être utilisés; les candidats doivent pouvoir utiliser tous les supports des documents habituels ; il faut veiller aux blocages des directeurs de labos qui ne transmettent pas les informations concernant l'ouverture des concours et leurs procédures;

--l'utilisation de la liste complémentaire; cette liste alimenterait une liste d'aptitude qu'il faudrait à nouveau créer; il faudrait de toute façon assurer un suivi des listes complémentaires;

--la suppression de la notation; certains proposent un système de notation en 5 groupes ex aequo; l'administration devrait reconnaître officiellement que la notation relève de la seule responsabilité du jury qui l'attribue, et ne peut être en aucun cas prise en considération en dehors du cadre d'un concours singulier; elle n'est pas, en conséquence significative de la "valeur" de l'agent, ni de sa qualification, de la manière de servir ou de l'expérience professionnelle, ou de l'adéquation à l'emploi; elle ne constitue en aucune manière une évaluation, ne peut se substituer à la notation annuelle .

--pour ce qui concerne la composition du jury: un droit de regard de l'élu C sur la composition du jury proposé par le président, celui-ci ne devrait pas composer seul son jury; l'administration responsable "validant" la composition du jury; l'affichage des noms des membres du jury, de leur BAP et de leur métier, les noms et la discipline des membres du jury pourraient être envoyés aux candidats par courrier; la compétence de chaque membre du jury doit être garantie, et la composition déterminée de façon à ce que chaque métier soit représenté, ce qui suppose des BAP mieux définies; en même temps les jurys ne devraient pas être hyperspécialisés; il doit y avoir plus d'ITA dans les jurys;

--les membres des jurys devraient suivre une formation en particulier à la notion de qualification; on pourrait créer une fiche de juré-type;

--l'élu C est le seul membre permanent des concours pendant 4 ans, ce qui lui permet d'être la mémoire des concours, mémoire qu'il convient de mieux gérer; il faudrait leur délivrer systématiquement une formation aux concours;

--une phase d'admissibilité sur dossier, l'audition étant réservée aux seuls candidats admissibles, le jury siégerait dès lors uniquement en session plénière;

--visite du lieu de travail par les rapporteurs pendant la phase d'admissibilité;

--suppression de l'épreuve facultative d'informatique;

--les jurys pourraient se déplacer pour les auditions, au lieu des candidats; respect des temps à l'audition;

--un rapport du concours doit être systématiquement établi et envoyé aux candidats;

--les résultats devraient être affichés avec les notes et les ex aequo;

QUALIFICATION ET CLASSIFICATION propositions soumises au débat

Le problème des concours doit être replacé dans le cadre plus général de l'évaluation des qualifications et des carrières des chercheurs et des ITA. Si notre réflexion est plus avancée à l'égard de ces derniers, c'est aujourd'hui une réflexion globale sur l'évaluation de l'ensemble des qualifications des personnels qui concourent directement ou non aux activités de recherche et que l'on trouve dans nos organismes que nous vous invitons de mener.

Les concours doivent être analysés comme un moment particulier du procès d'analyse, d'évaluation et de reconnaissance des qualifications, celui où cette évaluation peut se concrétiser par une modification de la position occupée dans la grille.

Qualification, évaluation, classification sont donc les trois concepts majeurs sur lesquels nous devons sans cesse revenir. Un débat sur le contenu et les relations entre ces termes nous permettra d'établir et d'affiner les critères qui doivent fonder toute opération objective d'évaluation.

Le second axe de nos débats devrait ensuite porter sur les formes les plus appropriées d'évaluation des qualifications à l'embauche ou pour l'obtention de promotions. C'est seulement au terme de ce débat que nous pourrions entamer une réflexion sur l'adéquation des formes actuelles, sous forme de concours composés de jurys désignés pour une seule opération.

EVALUATION DES QUALIFICATIONS, CLASSIFICATION, RECRUTEMENT ET PROMOTION

Les qualifications des individus peuvent être vues comme un rapport entre les qualités et les compétences individuelles (acquises dans le système d'enseignement initial ou continu, sanctionnées par un diplôme nationalement reconnu, et/ou acquises par expérience professionnelle) et les conditions concrètes de travail, c'est-à-dire les connaissances, savoir-faire, savoir-être que le travail mobilise. Parmi ces conditions de travail, il faut tenir compte du collectif de travail, de la qualification collective concrètement mise en oeuvre et de la contribution de chacun à ce collectif.

Une des difficultés auxquelles se heurte notre travail d'objectivation des qualifications est d'une part la spécificité de la recherche en particulier dans ses modes d'organisation et de division du travail mais aussi dans les finalités du travail et d'autre part d'évolution constante des niveaux et des profils de formation, des métiers, des techniques et des emplois. Il s'agit pour nous de définir des critères à la fois objectifs, solides, fiables, souples et suffisamment pérennes pour résister pendant une durée raisonnable. En même temps ces critères doivent être transversaux (pour tous les métiers et les fonctions) et universels. L'objectif du gouvernement étant la mise en place de statuts par métiers, nous devons être particulièrement vigilants là-dessus. Enfin ils doivent permettre une division à la fois verticale et hiérarchique claire avec suffisamment de niveaux pour être opérationnels. La division verticale correspond aux BAP, la division hiérarchique à la grille de classification. C'est la prise en compte de la spécificité de l'organisation du travail dans la recherche publique et l'évolution dominante de l'organisation du travail dans les entreprises qui tend à rompre progressivement avec le taylorisme et le fordisme qui m'amène à avoir un regard très critique vis-à-vis de nos propositions de 1979, fondées sur un mode militaro-industriel d'organisation du travail. Les critères élaborés pour l'évaluation des ITA dans ce texte sont malheureusement également imprégnés de cette vision, dominante il est vrai à l'époque dans l'industrie. Si l'exploitation est toujours au principe du capitalisme, ses formes concrètes changent dans le temps et nous devons en tenir compte. Les grandes

innovations de ces quinze dernières années ont sans doute été d'une part la sollicitation et la mobilisation de l'esprit d'initiative du salarié pour accroître substantiellement sa productivité, d'autre part, le recours à la polyvalence en place d'OST, permis par l'élévation importante du niveau moyen et médian des connaissances générales et techniques de l'ensemble des forces de travail comme de chaque catégorie qui compose la population active. Cette élévation est particulièrement visible au CNRS, et bien supérieure à ce que montre la structure de qualification à cause de l'ampleur du sous-classement. (Lire les intitulés et faire circuler la grille).

Il ne s'agit évidemment pas de partir de rien mais de renouveler notre réflexion sur les qualifications et les critères de classification au CNRS et à l'INSERM.

Je n'irai pas plus loin sur ce problème qui mériterait que le syndicat se mobilise pour concrétiser nos approches de ces problèmes d'évaluation, surtout à un moment où le CNRS tente de mettre en place sa propre grille d'évaluation.

Pour nous, il faut d'abord parvenir à un recensement des métiers, à définir les logiques de leurs regroupements en BAP et à déterminer des critères d'évaluation transversaux, spécifiés par BAP. Ceci doit pouvoir se faire rapidement, car nous ne partons pas de rien. Cela signifie que la Direction, mais aussi le SNTRS en son sein, doit entamer d'urgence un plan de travail qui doit viser, sur la base des acquis et des expériences du suivi de carrière, des concours et des CAP, à dresser un bilan rigoureux, proposer une réorganisation des BAP établir une liste de métiers par BAP accompagnée de la description des savoirs et savoir-faire requis pour chaque niveau de qualification. Ceci suppose l'existence d'une grille transversale de critères de qualification.

LES CONCOURS: LEUR ORGANISATION

Les concours externes

L'évaluation doit être basée sur deux critères principaux: le niveau reconnu et certifié de connaissances et l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice du travail. Les certifications requises doivent être les mêmes à l'intérieur d'un niveau de qualification quelque soit le métier. La

différenciation des diplômes requis pour les métiers administratifs et les métiers techniques est le premier pas dans la mise en place du statut de métier qui vise à faire éclater les systèmes de reconnaissance de qualification fondés sur le principe de grilles uniques pour lesquels la CGT s'est battu: il s'agit là d'une atteinte supplémentaire contre les salaires et d'accroître la concurrence entre les différentes catégories de force de travail. Le rôle des directeurs de labos devrait être limité à l'information du jury sur les besoins précis du laboratoire, le conseil de labo pourrait à cet effet être consulté. Plusieurs concours pourraient être regroupés sur un profil similaire. Enfin les chercheurs ne devraient pas y être majoritaires comme c'est trop souvent le cas pour les IE, et les IR en SHS par exemple. Il faudrait s'opposer au sous-classement à l'embauche et veiller à l'égalité entre les diplômés de mêmes niveaux (exemple les DUT ne sont-ils pas favorisés par rapport aux BTS, dans quels cas est-ce l'inverse, les BEP par rapport aux cap et les DEA ou écoles d'ingénieurs par rapport aux licences?).

MODE D'ORGANISATION DES CONCOURS INTERNES

Le débat esquissé au congrès a porté autour de l'idée de concours sous la forme de commissions paritaire (à ne pas confondre avec les CAP), interne à la BAP composé de membres relevant de chaque groupe de métiers pour chaque niveau de qualification. Ces commissions pourraient être les instances de concours, comme c'est le cas pour les chercheurs. Cette idée devrait faire l'objet des débats d'aujourd'hui. Est-ce la forme appropriée, si c'est le cas mode de désignation des membres de ces commissions, compétences exigées et garanties pour les personnels.

Il reste qu'aucun système ne pourra fonctionner correctement tant que le sous-classement ne sera pas résorbé. C'est donc là notre priorité d'action.

LA FORME DES CONCOURS

Plusieurs questions ici: qui évalue, mode de désignation des experts, comment et quand s'effectuera l'évaluation ?

Qui évalue?

La direction propose une liste d'experts. Là aussi pour nous la question principale est celle des critères de choix des experts. Les critères pourraient être les suivants de rang égal au moins à celui de l'agent "évalué", de même BAP, si possible de même métier, il faut également s'assurer de la compétence professionnelle du rapporteur.

Ils pourraient donc être les élus (anciens ou?) actuels des commissions d'évaluation, CAP, membres C du Comité National, les conseils de laboratoire pourraient également faire des suggestions.

La liste doit être fixée pour une durée définie (4 ans par exemple).

Les jurys doivent évaluer la qualification des personnels et traduire leur jugement en promotions effectives. Cette opération ne devrait pas être coupée de l'évaluation quadriennale et être considérée comme un moment, important mais un moment d'un processus continu d'évaluation. L'évaluation quadriennale doit être centrée sur l'activité de l'agent et peut suggérer, quand l'agent est sous-classé, qu'il doit être reclassé. L'administration devrait dès lors établir périodiquement, sur la base des évaluations, une liste de sous-classés, et la direction prévoir les moyens du reclassement.

L'évaluation des jurys doit se référer à la fois à l'évolution technique spécifique à un métier et à l'évolution globale du travail scientifique et des connaissances qu'il mobilise pour un niveau donné de qualification. Elle doit donc se situer dans un contexte dynamique; les membres des jurys devraient donc disposer d'un dossier contradictoire comprenant un rapport du directeur de labo, les rapports d'activité de l'agent établis au moment de l'évaluation quadriennale et les rapports établis par les experts aux mêmes moments, l'agent doit en outre établir un rapport particulier pour le concours où il doit décrire les activités qui justifient une promotion en particulier l'élévation de ses compétences professionnelles, de ses responsabilités et de son initiative; il devrait enfin décrire sa place dans le collectif de travail, afin d'en finir avec l'individualisation en oeuvre au CNRS. Le concours devrait donner lieu à un rapport sur chaque candidat que l'intéressé doit connaître, mais lui seul, comme c'est le cas pour les chercheurs actuellement.

Août 1991.

TABLEAU 1

CONCOURS ITA DEPUIS 1986

ANNEES	Nombre de concours		Nombre de postes offerts	
	INTERNES	EXTERNES	INTERNES	EXTERNES
1986	51	48	620	48
1987	180	228	267	290
1988	12	110	31	127
1989	200	385	422	608
1990	68	170	778	544
1991 (1ère session)	-	127	-	231
S/Total	511	1 068	2 118	1 848
TOTAL	1 579		3 966	

TABLEAU 2

BILAN GLOBAL

CONCOURS EXTERNES ITA 1990

Nombre de	1990
Concours organisés	270
Postes offerts	544
Candidats admis à concourir	6 153
Postes pourvus	495
Postes non pourvus	49
Coût	2 841 898 Frs

Nombre de candidat par poste : 11

Coût par concours : 10 525,55 Frs

BUREAU DES ITA
"CONCOURS"

TABLEAU 3

JUN 1991

BILAN FINANCIER CONCOURS EXTERNES ITA 1990

DELEGATION REGIONALE	FRAIS DIVERS					FRAIS JURYS		FRAIS PERSONNELS	TOTAL
	PUBLICITE	IMPRESSION	FRAIS POSTAUX	TELEPHONE	AUTRES	DEPLACEMENTS	INDEMNITES	VACATIONS	
PARIS A	7 100	2 500	9 100	3 750	-	-	60 680	-	83 130
PARIS B	-	2 500	7 865	7 700	-	5 116	62 516	-	85 697
RUNGIS	409	455	1 207	240	-	-	19 319	-	21 630
GIF	13 835	3 700	20 300	7 460	4 200	43 070	114 777	-	207 342
MEUDON	357	6 193	7 882	4 097	72	14 645	69 256	-	102 502
NANCY	16 000	8 000	3 000	40 000	20 000	21 231	66 945	41 000	216 176
VILLEURBANNE	27 356	2 000	5 500	3 000	1 330	18 304	28 600	-	86 090
ORLEANS	7 330	1 000	5 411	9 500	-	6 000	1 000	7 500	37 741
RUE DU MAROC	-	930	4 200	3 100	-	6 100	13 264	-	27 594
STRASBOURG	35 500	2 000	11 000	5 300	4 900	95 600	131 725	-	286 025
GRENOBLE	1 700	1 000	14 700	1 600	-	26 609	40 603	-	86 212
MARSEILLE	51 212	10 496	27 033	13 065	12 800	131 909	85 200	10 561	342 276
MONTPELLIER	1 000	-	9 742	1 500	700	30 513	19 660	-	63 115
TOULOUSE	-	300	8 720	2 800	-	49 600	14 800	-	76 220
TALENCE	-	1 956	8 058	750	-	29 391	26 028	4 699	70 882
SIEGE	-	2 200	5 550	23 000	-	26 618	31 767	-	89 135
RENNES	-	1 100	16 492	1 710	1 000	51 800	11 429	-	83 531
IN2P3	-	2 700	16 414	6 800	-	54 408	53 716	-	134 038
INSU	-	-	1 950	2 000	3 380	2 920	2 840	-	13 090
BUREAU DES ITA "CONCOURS"	230 325	446 147	18 000	35 000	-	-	-	-	729 472
TOTAL	392 124	495 177	202 124	172 372	48 382	613 834	854 125	63 760	2 841 898

TABLEAU 4

CONCOURS EXTERNES ET INTERNES 1990

NOMBRE DE CONCOURS ORGANISES
PAR DELEGATION REGIONALE

DELEGATIONS REGIONALES	NB. CONCOURS CE 1990	NB. CONCOURS CI 1990	TOTAL
PARIS A	14	3	17
PARIS B	13	3	16
RUNGIS	5	2	7
GIF	24	4	28
MEUDON	19	4	23
NANCY	24	6	30
VILLEURBANNE	11	5	16
ORLEANS	5	5	10
RUE DU MAROC	5	-	5
STRASBOURG	18	2	20
GRENOBLE	11	4	15
MARSEILLE	23	6	29
MONTPELLIER	8	6	14
TOULOUSE	11	5	16
TALENCE	10	5	15
SIEGE	14	3	17
RENNES	5	2	7
IN2P3	46	3	49
INSU	4	-	4
TOTAL	270	68	338

TABLEAU 5.

BILAN

CONCOURS INTERNES ITA 1990

Corps	Nb de candidats appartenant au CNRS admis à concourir	Nb de candidats appartenant à un autre EPST admis à concourir	Nb total de candidats admis à concourir	Nb de postes offerts	Nb de postes pourvus	Nb de candidats autre EPST nommés	Nb de postes non affectés non pourvus	Nb de postes affectés non pourvus
IR	942	5	947	88	78	-	-	10
IE	1139	15	1154	155	155	-	-	-
AI	1384	5	1389	136	136	-	-	-
T	566	3	569	225	207	2	18	-
AJT	87	-	87	115	64	-	51	-
SAR	239	1	240	37	37	1	-	-
AJA	11	-	11	18	11	-	7	-
AGA	2	-	2	4	1	-	3	-
TOTAL	4370	29	4399	778	689	3	79	10

TABLEAU 6

CONCOURS INTERNES ITA 1990

POSTES NON POURVUS

Corps	Pas de candidat admis à concourir	Nb de candidats déclarés admis inférieur au Nb postes offerts	Nb de postes offerts supérieur au Nb de candidats	Pas de liste complémentaire	Nb de postes non pourvus
IR	8	-	-	2	10
IE	-	-	-	-	-
AI	-	-	-	-	-
T	-	14	1	3	18
AJT	24	-	22	5	51
SAR	-	-	-	-	-
AJA	-	-	7	-	7
AGA	-	-	2	1	3
TOTAL	32	14	32	11	89

TABLEAU 7

CONCOURS INTERNES ITA 1990

REPARTITION DES LAUREATS PAR ORIGINE : PARIS/PROVINCE
ADMINISTRATION/LABORATOIRE

CORPS	PARIS	PROVINCE	TOTAL	ADMINISTRATION	LABORATOIRE	TOTAL
IR	28	50	78	4	74	78
IE	74	81	155	14	141	155
AI	61	75	136	23	113	136
T	97	110	207	46	161	207
AJT	37	27	64	27	37	64
SAR	20	17	37	19	18	37
AJA	7	4	11	6	5	11
AGA	1	-	1	1	-	1
TOTAL	325	364	689	140	549	689



UNION SYNDICALE C.G.T.
UNSES. SNTRS. SGPEN

La Contribution Sociale Généralisée, même amendée pour la faire accepter c'est toujours mauvais !

Les salariés ont vu apparaître pour la première fois sur leur fiche de paie de février la Contribution Sociale Généralisée.

► POUR TOUS LES REVENUS DITS DE SUBSTITUTION (retraités, pré-retraités, cessation progressive d'activité, chômeurs...), c'est vraiment une ponction supplémentaire, dès lors que ces personnes sont imposables.

► POUR LES SALARIES EN ACTIVITE :

- la cotisation retraite passe de 7,6 % à 6,55 % pour le régime général de S.S. et de 8,9 % à 7,85 % pour les titulaires,
- la C.S.G. s'élève actuellement à 1,1 % (de 0,95 % du salaire brut, primes comprises). Elle est déduite comme une cotisation sociale, mais est imposable.
- une remise forfaitaire de 42 F est consentie pour le salarié à plein temps (réduite proportionnellement pour un temps partiel), mais elle est imposable. Sa seule raison d'être semble de rendre présentable, pour cette année, la CSG aux salariés en activité.

Le résultat provisoire de ce "brillant" système est le suivant :

- jusqu'au salaire brut de 15 000 F/mois, le salarié percevra un salaire net très légèrement supérieur au mois précédent (au-delà de 15 000 F/mois il diminue).
- par contre, tous les salariés vont avoir à déclarer plus de revenus.

EXEMPLES SUR 4 SALAIRES BRUTS IMPOSABLES :

SALAIRE BRUT MENSUEL IMPOSABLE	GAIN MENSUEL SUR LE NET A PAYER	REVENUS SUPPLEMENTAIRES A DECLARER PAR MOIS	REVENUS SUPPLEMENTAIRES A DECLARER SUR L'ANNEE
6 000 F	42,30 F	167,70 F	2 012,40 F
10 000 F	42,49 F	251,50 F	3 018,00 F
12 000 F	35,67 F	286,47 F	3 437,64 F
15 000 F	4,32 F	317,82 F	3 813,84 F

Tableau élaboré par le syndicat UGICT-CGT RENAULT Billancourt.

LE REVENU IMPOSABLE 1991 DES SALARIES AUGMENTE, AVEC LES CONSEQUENCES POSSIBLES :

► **DEVENIR IMPOSABLES, POUR LES PETITE REVENUS :**

- perte de l'abattement sur la taxe d'habitation
- perte de l'exonération impôts foncier dans certains cas pour les accédants à la propriété
- perte du bénéfice des Bourses d'Etudes Scolaires
- perte du bénéfice de certaines prestations familiales attribuées en fonction d'un plafond de ressources

► **POUR LES AUTRES :**

- tout simplement passage dans une tranche supérieure du taux d'imposition
- perte aussi pour ceux qui percevaient des indemnités spécifiques pour dédommagement de frais professionnels, ou la participation et l'intéressement qui n'étaient pas soumis à cotisations sociales, mais sont soumis à la C.S.G.

LA C.S.G. N'APPORTE PAS UN SOU SUPPLEMENTAIRE A LA SECURITE SOCIALE :

La Commission des Comptes de la S.S. prévoit pour 1991 un déficit de 16,5 Milliards, pourtant il n'y a pas de dépenses supplémentaires. Le Gouvernement prévoit une réduction des dépenses de 12 Milliards pour la branche Maladie, et les prestations familiales perdent comme les pensions vieillesse régulièrement chaque année en pouvoir d'achat (seulement 1,7 % de revalorisation au 1er janvier 1991).

Par contre, le processus de fiscalisation du financement de la Sécurité Sociale (notamment de la branche Allocations Familiales) est enclenchée.

MAINTENANT QUE LA BRECHE EST OUVERTE, LE TAUX DE LA C.S.G. VA POUVOIR AUGMENTER, SI LES SALARIES NE S'Y O'POSENT PAS.

**La C.S.G.
C'est mauvais pour les salariés
C'est aussi mauvais pour la
Sécurité Sociale**

RAPPELONS QUE :

- le système sur lequel a été créé et repose la Sécurité Sociale, à savoir le système de solidarité entre les assurés, a largement fait la preuve de son efficacité,
- les systèmes d'assurances individuelles sont coûteux et absolument pas fiables dans la durée,
- la solution fondamentale aux problèmes financiers de la Sécurité Sociale réside dans le plein emploi (plus de cotisants), le maintien et la revalorisation du pouvoir d'achat des salariés (des cotisations plus élevées).

PRECISIONS : Dans les tableaux ci-joints, nous avons tenté de vous fournir des explications simples. Vous n'avez pas tout compris ? Rassurez-vous, vous n'êtes pas seuls, il paraît que les Ministres sont dans votre cas ! (voir l'article du CANARD ENCHAINE).

VILLA URBANA, CAPITALE DE LA RESISTANCE A LA CSG ?

Il était une fois dans une République appelée jadis Les Gaules, un Premier Ministre, qui, à un âge avancé, retrouva la fureur anti-capitaliste de sa jeunesse. Il inventa un impôt tellement terrible que tous les employeurs prirent peur ! Ainsi tous appliquèrent la CSG sur la paie de février. Certains furent tellement effrayés qu'ils appliquèrent le nouvel impôt dès janvier.

Personne ne résistait à la Contribution Socialiste Généralisée ! Personne ?

Sauf dans un petit village proche de ce qui fut jadis la capitale des Gaules LUGDUNUM, une Délégation Régionale du grand Centre National de la Recherche Scientifique qui osa braver les directives du tyran Jugez plutôt !

Les Personnels payés sur ressources affectées (vacataires, stagiaires, thésards, post-doc...) reçurent fin février une lettre leur annonçant qu'ils ne percevraient pour février que 98 % de leur salaire net de janvier. Les consignes du Premier Ministre étaient de faire passer le message qu'avec la CSG 80 % des salariés étaient gagnants. Mais quand on résiste tous les moyens sont bons !

La paie de mars réduite aux fameux 98 % arriva aux dits personnels le ... 11 avril ! L'argent peut-être gagné un jour avec la CSG servira à payer les agios ! La résistance, c'est la résistance !

De mauvaises langues prétendent que le premier organisme de recherche française n'aurait pas encore réussi à modifier son logiciel de paie pour tenir compte de la CSG. Ces dites mauvaises langues y verraient l'urgence de faire appel à un certain cabinet BOSSARD pour "dynamiser les ressources humaines"...

N'en croyez rien !

Dans le petit village proche de LUGDUNUM, on résiste aujourd'hui aux directives du Premier Ministre. Souvenez-vous, déjà, il y a un demi-siècle un certain Jean MOULIN avait fait de LUGDUNUM la capitale de la lutte contre la tyrannie...

C'est une tradition, ici on résiste ! Jusqu'à quand ?

Villa Urbana, le 17 avril 1991.

LA C.S.G. SUR LE BU

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
13 QUAI ANATOLE FRANCE PARIS 75

Handwritten initials: cy 5 //

JANVIER 1991		DELEG. REG. RHONE-ALPES SECTEUR RHONE				
		AV. EINSTEIN BP 1333 69609 VILLEURBANNE CEDEX				
ORIGINE	LIBELLE	TAUX OU NOMBRE	BASE	A PAYER	A DEDUIRE	COTISATION PATRONALE
	TRAITEMENT	592		14293,33		
	INDEMNIT RESIDENCE			142,93		
	BRUT IMPOSABLE			14436,26		
	S. S. MALADIE	3,13	14293,33		3 736,11	5 1386,41
	S. S. LOGEMENT	0,10	11340,00			11,34
	ALLOC. FAM. TOTALI	7,00	14293,33			1000,53
	PENSION CIVILE	8,90	14293,33		1272,11	3373,31
	CONTR. EXC. SOLIDAR	1,00	12428,04		124,28	
	TAXE DE TRANSPORT					198,41
	NET IMPOSABLE			7 12303,76	4	
	NET A ORDONNANCER			12303,76		
	COTISATION MGEN	2,50	14436,26			360,91
					8	9
	TOTAUX			14436,26	2493,41	6170,1
				NET A PAYER		
				6 11942,85		DERNIER FEUILLET

SALARIE :

- 1- la CSG , au taux actuel de 1,1 %, porte sur 95 % du salaire brut, cela veut dire :
 - aussi les 2 primes semestrielles,
 - aussi la retenue rétroactive pour Pension Civile (validation des années de contractuel).
- 2- Remise forfaitaire de 42 F/mois pour un temps complet (réduite proportionnellement pour un temps partiel).
- 3 - La cotisation vieillesse passe à 7,85 % (au lieu de 8,9 %) pour le titulaire.
- 4 -La base de la contribution "exceptionnelle" de solidarité augmente

EMPLOYEUR

- 5 - Diminution de la cotisation "Allocations familiales" : 5,4 % au lieu de 7 %.

LETTRE DE PAIE

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
13 QUAI ANATOLE FRANCE PARIS 75



DELEG. REG. RHONE-ALPES SECTEUR RHONE

AV. EINSTEIN BP 1333
69609 VILLEURBANNE

CEDEX

FEVRIER 1991

ORIGINE	LIBELLE	TAUX OU NOMBRE	BASE	A PAYER	A DEDUIRE	COTISATIONS PATRONALES
	TRAITEMENT	592		14293,33		
	INDEMNIT RESIDENCE			142,93		
	BRUT IMPOSABLE			14436,26		
	C.S.O.	1,10	13714,43		150,86	1386,43
	S.S. MALADIE	5,15	14293,33		736,11	11,34
	S.S. LOGEMENT	0,10	11340,00			
	REMISE FORFAIT.			42,00		
	ALLOC. FAM. TOTALI	5,40	14293,33			771,84
	PENSION CIVILE	7,85	14293,33		1122,03	5373,33
	CONTR. EXC. SOLIDAR	1,00	12620,12		126,20	
	TAXE DE TRANSPORT					198,45
	NET IMPOSABLE			12493,92		
	NET A ORDONNANCER			12343,06		
	COTISATION MGEN	2,50	14436,26		360,91	
					8	9
	TOTAUX			14478,26	2496,11	5941,41
				NET A PAYER		
				11982,15		

RESULTAT SUR DEUX EXEMPLES :

- 6- revenu augmenté de :
 - 36,03 F/mois à l'indice 378
 - 39,30 F/mois à l'indice 592
 - (MAIS ATTENTION : diminution PPRS de 1,1 %)
- 7- augmentation du revenu imposable de :
 - 136,45 F/mois à l'indice 378
 - 189,96 F/mois à l'indice 592
 - (augmentation des impôts sur le revenu 91, selon la situation familiale)
 - suppression de la contribution sociale exceptionnelle de 0,4 % (payée avec les impôts en juin).
- 8- augmentation des charges sociales "salarié" :
 - 5,97 F/mois à l'indice 378
 - 2,70 F/mois à l'indice 592
- 9- Diminution des charges "employeur" de :
 - 146,03 F/mois à l'indice 378
 - 229,69 F/mois à l'indice 592

ORALITE :

ce pour...l'employeur !



UNION SYNDICALE C.G.T.
UNSES. SNTRS. SGPEN

LES SALARIES PENALISES PAR LA C.S.G.

BULLETIN DE PENSION		
PÉRIODE D'ÉCHÉANCE DU 01 01 1991 AU 31 01 1991		PÉRIODE DE RAPPEL
		INDICE
PENSION DE RETRAITE	514	
PRINCIPAL	ECHÉANCE 7 174,68	RAPPEL
TOTAL BRUT PAR PENSION	7 174,68	
A DÉDUIRE : SÉCURITÉ SOCIALE	190,12	
VALID. SERV. AUXILIAIRES	1 434,93	
TOTAL NET PAR PENSION	5 549,63	
	BASE SÉCURITÉ SOCIALE	MONTANT IMPOSABLE
	7 174,68	5 548

BULLETIN DE PENSION		
PÉRIODE D'ÉCHÉANCE DU 01 02 1991 AU 28 02 1991		PÉRIODE DE RAPPEL
		INDICE
PENSION DE RETRAITE	514	
PRINCIPAL	ECHÉANCE 7 174,68	RAPPEL
TOTAL BRUT PAR PENSION	7 174,68	
A DÉDUIRE : SÉCURITÉ SOCIALE	190,12	
C.S.G.	78,92	
VALID. SERV. AUXILIAIRES	1 434,93	
TOTAL NET PAR PENSION	5 470,71	
	BASE SÉCURITÉ SOCIALE	MONTANT IMPOSABLE
	7 174,68	5 548

TOTAL GÉNÉRAL	5 549,63
TOTAL GÉNÉRAL IMPOSABLE	5 548,00

TOUTE CORRESPONDANCE DOIT ÊTRE ADRESSÉE A :

CENTRE REGIONAL DES PENSIONS
3 RUE DE LA CHARITE
69268 LYON CEDEX 02

TOTAL GÉNÉRAL	5 470,71
TOTAL GÉNÉRAL IMPOSABLE	5 548,00

A - RETRAITES :

- perte de revenu de 1,1 % : la C.S.G. est calculée sur le montant BRUT de la retraite.
- revenu imposable inchangé.

(55 % des retraités sont soumis à la CSG. Les autres retraités ont une pension tellement faible qu'ils ne sont pas imposables).

Lorsque le retraité paie la rachat rétroactif de ses années de contractuels, la retenue est proportionnellement plus importante. Ci-dessus l'exemple d'un Technicien retraité depuis peu :

- pour un montant net de retraite de titulaire de 5 549,63 F/mois, la CSG s'élève à 78,92 F/mois (soit une baisse de sa retraite de 1,42 %).

Qui osera encore affirmer que :

"LA CSG, C'EST LA SOLIDARITE" !

B - CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITEE :

- perte de revenu :
 - 23 F/mois à l'indice 535
 - 42,70 F/mois à l'indice 816
(+ perte de 1,1 % sur PPRS)
- augmentation du revenu imposable :
 - 86 F/mois à l'indice 535
 - 123 F/mois à l'indice 816.

BULLETIN DE PAIE

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

DELEG. REG. RHONE-ALPES SECTEUR RHONE
AV. EINSTEIN BP 1335
69609 VILLEURBANNE CEDEX

JANVIER 1991

DEGRÉ	INDICE	BASE	TAUX	NET A PAYER	COTISATIONS
TRAITEMENT	535	6430,50			
INDEMNITE RESIDENCE		64,50			
IND. EXCEPTIONNELLE		3075,15			
BRUT IMPOSABLE		10390,31			
S. S. MALADIE	3,15	6430,50	552,62	626,48	
S. S. LOGEMENT	0,10	6430,50		6,46	
ALLOC. FAM. TOTALI	7,00	6430,50		452,10	
PENSION CIVILE	0,90	6430,50	574,01	1614,65	
CONTR. EXC. SOLIDAR	1,00	9490,00	94,91		
TAXE DE TRANSPORT					
P.C. RETROACTIVE			176,52	115,05	
NET IMPOSABLE		9219,45			
NET A ORDONNANCER		9395,97			
COTISATION MOEN	2,50	10390,31	259,96		

TOTAUX 10398,31 1438,82 2812,72

NET A PAYER

8959,49

BULLETIN DE PAIE

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

DELEG. REG. RHONE-ALPES SECTEUR RHONE
AV. EINSTEIN BP 1335
69609 VILLEURBANNE CEDEX

FEBVRIER 1991

DEGRÉ	INDICE	BASE	TAUX	NET A PAYER	COTISATIONS
TRAITEMENT	535	6430,50			
INDEMNITE RESIDENCE		64,50			
IND. EXCEPTIONNELLE		3075,15			
BRUT IMPOSABLE		10390,31			
C. S. O.	1,10	9070,59		108,66	
S. S. MALADIE	3,15	6430,50	552,62	626,48	
S. S. LOGEMENT	0,10	6430,50		6,46	
REPISE FORFAIT					
ALLOC. FAM. TOTALI	3,40	6430,50		21,00	
PENSION CIVILE	7,00	6430,50	574,01	1614,65	
CONTR. EXC. SOLIDAR	1,00	9379,69	94,91		
TAXE DE TRANSPORT					
P.C. RETROACTIVE			176,52	115,05	
NET IMPOSABLE		9305,34			
NET A ORDONNANCER		9375,25			
COTISATION MOEN	2,50	10390,31	259,96		

TOTAUX 10419,31 1482,59 2709,38

NET A PAYER

8936,72

C - RACHAT RETROACTIF DE PENSION CIVILE :

Les agents :

- doivent repayer les cotisations retraite déjà versées pour l'essentiel,
- paient la CSG sur 95 % du traitement brut (donc sur la retenue rétroactive)
- paieront l'IRPP sur la CSG payée sur la retenue (la retenue pour pension civile rétroactive n'est pas imposable jusqu'à ce jour).

D - LES PRIMES SEMESTRIELLES :

Les primes semestrielles des contractuels sont soumises aux cotisations sociales et elles comptent pour le calcul du montant de la retraite. Les primes des titulaires ne comptent pas pour le calcul de la retraite et ne sont pas soumises aux cotisations sociales. Au moment de la titularisation, le MRT a récupéré le montant des cotisations sociales qui étaient alors supprimées. Les primes sont maintenant soumises à la CSG, mais elles ne compteront toujours pas pour le calcul du montant de la retraite des titulaires.

Le MRT va-t-il maintenant augmenter les primes pour tenir compte de la CSG ?

LE COUP DE LA CSG

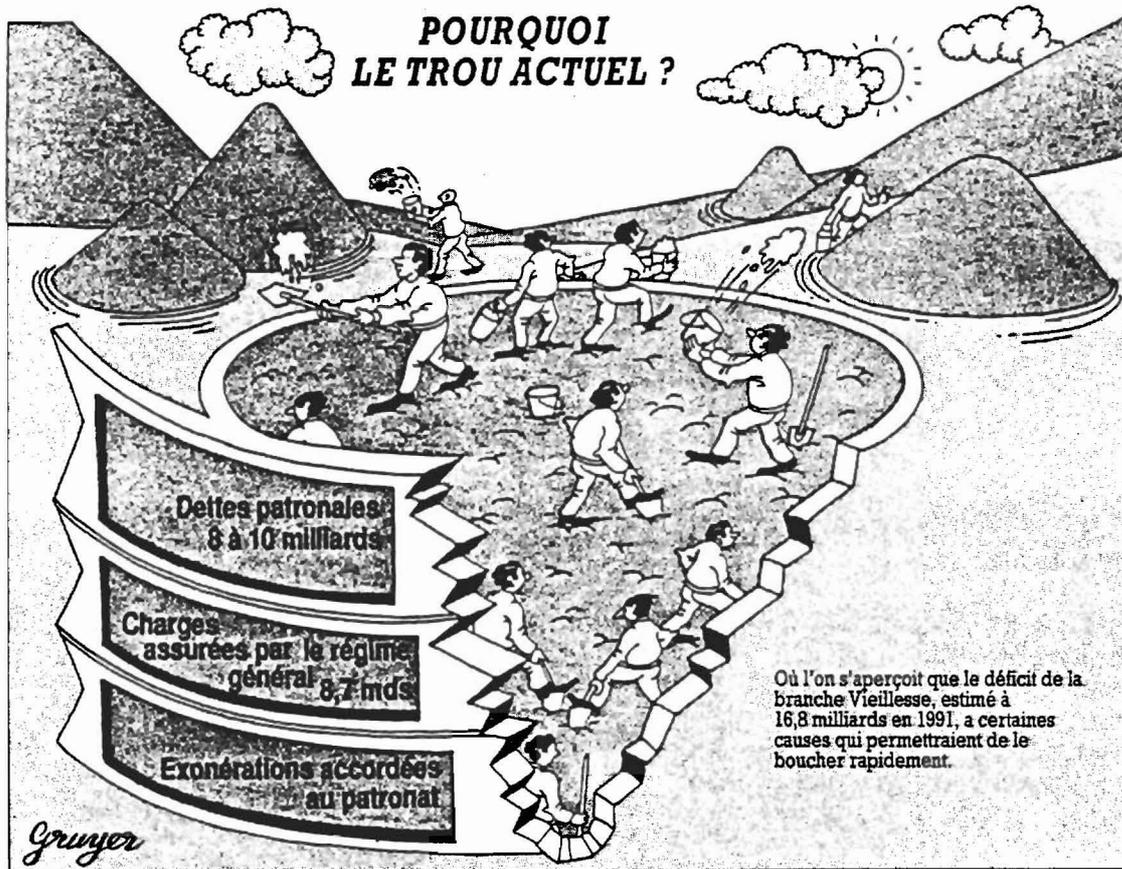
LES ATTAQUES VICIEUSES

Luc tient à le dire : « Je ne suis pas des plus à plaindre ». Chaque mois, il recevait de la CNAV, 4 683,42 F et apprend que sa retraite sera revalorisée de 1,7 % au début de l'année 1991. Seulement, il aperçoit sur son relevé de retraite de janvier une déduction nouvelle qui vient s'ajouter à celle de l'Assurance maladie, la CSG, pour un montant de 53,13 F. Tant et si bien que, au total, sa retraite n'est augmentée que de 26,47 F*.

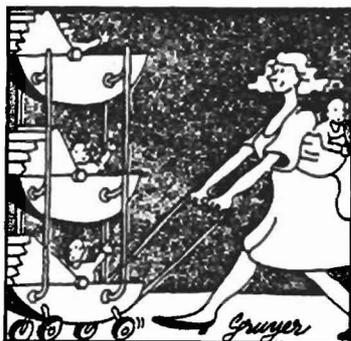
Une mauvaise nouvelle partagée par plus de la moitié des retraités. Et Luc de demander : « Avec 90 centimes de mieux par jour, qu'est-ce que tu ferais, toi ? »

MONTANTS MENSUELS DES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE VOTRE RETRAITE			
Eléments de la retraite	Date d'effet des montants successifs	Anciens montants	A partir du
			01 01 91
AVANTAGE PRINCIPAL		4749,91	4830,65
- COTISATION ASSURANCE MALADIE		66,49	67,63
- CONTRIB. SOCIALE GENERALISEE			53,13
Montants mensuels		4683,42	4709,89

* Une nouvelle surprise supplémentaire attend les allocataires de la CNAV bénéficiant de la bonification familiale de 10 % pour enfants élevés. En effet, la CSG, qui n'a pas été prélevée sur ce complément, le sera au mois de mai, avec rappel !



DE QUOI ÉVITER LES TROUS FUTURS :



DÉVELOPPEMENT DÉMOGRAPHIQUE



CRÉATION D'EMPLOIS



CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Les 3 atouts de l'équilibre des retraites

Où l'on observe que la bonne santé de l'Assurance-Vieillesse réclame la bonne santé de la société et de son économie !

LA VIE OUVRIERE N° 2431 DU 7 AVRIL 1991

RESTAURATION SOCIALE : DES PROJETS INQUIETANTS

Suite à des informations, où il apparaît que la Direction du CNRS remet en cause le fonctionnement des restaurants, le SNTRS-CGT, avec les autres organisations syndicales du CNRS, a demandé, par lettre du 23 juillet 1991, de rencontrer le Directeur Général du CNRS pour que s'ouvrent des négociations sur la restauration au CNRS.

Jusqu'où la Direction se permettra-t-elle de bafouer les règles qu'elle a elle-même mises en place le 21 mai 1984 (Protocole Restauration sociale CNRS) ? :

- 1) **Non remplacement des personnels suite à leur départ en retraite ;**
- 2) **Désengagement progressif amenant à une suppression totale de tous les postes statutaires mis à la disposition des restaurants. (Ce schéma peut être appliqué à l'ensemble des personnels CNRS ayant une fonction liée au service : ateliers généraux, personnels de l'action sociale...)**

La restauration propre CNRS, tout en gardant ses objectifs sociaux définis par les personnels avec les organisations syndicales (prix des repas, qualité, accueil), a su s'adapter aux besoins de l'organisme en diversifiant ses prestations dans l'intérêt du CNRS et des agents grâce à la qualification et la pratique professionnelles des personnels des restaurants CNRS.

Si les objectifs de la Direction du CNRS étaient mis en application, les conséquences à terme seraient pour nous, agents du CNRS :

- 1) **Augmentation des tarifs par le transfert de certains coûts (salaires, fluides, locaux, matériel) ;**
- 2) **Risque de baisse des prestations (diminution de la qualité et de la quantité des repas).**

D'autre part, le prétendu transfert des postes sociaux, au profit des moyens directs attribués à la recherche, amène la Direction à privatiser ses fonctions et à créer des emplois précaires comme cela est le cas dans les sociétés privées de restauration collective.

Et dans cette situation, que deviendraient les agents CNRS des restaurants ?

Il est donc important que, partout où se trouvent des restaurants CNRS, nous soyons à l'initiative d'actions définies collectivement avec les personnels des restaurants, les rationnaires et les autres organisations syndicales pour exiger de la Direction du CNRS qu'elle abandonne ses projets, qu'elle revienne sur les décisions qu'elle a prises et qu'elle ouvre des négociations sur la base de la lettre intersyndicale du 11 janvier 1991 (voir SNTRS INFO N°17 du 04/06/91).

**Les organisations syndicales se rencontrent
le 4 SEPTEMBRE pour débattre de cette situation .**

**DISPARITION
DE LA RESTAURATION SOCIALE
AU CNRS ?**

D A N G E R !

La situation est grave.

**Nous appelons tous les militants et les adhérents
avec l'ensemble des personnels
à débattre et décider collectivement des actions
pour défendre l'acquis qu'est
la restauration sociale au CNRS.
(pétitions, courriers, manifestations...)**

**Dès le 4 septembre, une nouvelle intersyndicale
fera le point de la situation.**

**Nous vous demandons de tenir le bureau national au
courant des initiatives ou de toute nouvelle
information.**

DISPARITION DE LA RESTAURATION SOCIALE AU CNRS ?

D A N G E R !

SGEN-CFDT SNCS-FEN SNIRS-CGC SNPCEN-FEN

SNPREES-FO SNPTES-FEN SNTRS-CGT

Paris, le 23 juillet 1991

Monsieur F. KOURILSKY
Directeur général du CNRS
15, Quai Anatole France
75700 PARIS

Objet : Restauration sociale.

Monsieur le Directeur Général,

Voilà six mois que nous vous avons demandé d'ouvrir des négociations sur la restauration sociale. Nous n'avons aujourd'hui reçu aucune réponse à cette demande. Par contre nous venons d'apprendre que la direction du CNRS prévoit de retirer progressivement les postes existants affectés à la restauration. Cela signifie, à terme, la disparition du service de restauration propre au CNRS.

Nous vous rappelons que la direction du CNRS a signé le 21 mai 1984 un protocole concernant la restauration sociale. Ce protocole indique que " *la direction du CNRS a, en matière de restauration sociale, une obligation de mettre des moyens à disposition*". Il précise plus loin que " *la direction du CNRS a la responsabilité en ce qui concerne les restaurants propres, d'employer le personnel nécessaire et ce, en conformité avec les normes définies par une instance nationale mixte de restauration sociale qu'elle consulte à cet effet*". Le texte prévoit également " *qu'au plan national, la direction du CNRS arrête, après discussion avec une instance consultative mixte à représentation majoritaire des personnels et après avis du CTP, la politique nationale de restauration*".

Ce protocole est toujours en vigueur. Toute modification de celui-ci est soumise à négociation et à l'avis du CTP.

Le procédé employé est interprété par nos organisations syndicales comme une marque de mépris. Les signataires estiment inadmissible qu'une telle décision ait été prise à leur insu. Ils exigent de connaître tout projet qui serait à l'étude en matière de restauration sociale, et de voir s'ouvrir dès septembre 1991, en tout état de cause, de réelles négociations sur la base de leurs propositions du 11 janvier 1991.

Les organisations syndicales signataires prendront toutes leurs responsabilités, avec l'ensemble des personnels, afin de défendre le service de restauration sociale au CNRS.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de notre considération distinguée.

Pour l'ensemble des
organisations syndicales,



France ALEXANDRE, bureau national
du SGEN-CFDT-CNRS.

*Dans le droit fil de
la préparation du 44ème Congrès de la CGT,
pour permettre le débat,
derniers échanges de courriers
entre le SNTRS et l'UGICT.*



UGICT
UNION GÉNÉRALE DES
CHERCHEURS ET
TECHNICIENS
CGT

SNTRS-CGT
25 RUE DE CHEVREUSE

91400 ORSAY

AO/FY - 910148

Montreuil, le 5 Juillet 1991

Chers Camarades,

Les élections pour le renouvellement de la Direction du CAES du CNRS se sont tenues récemment.

A la lumière de leurs résultats, le secrétariat de l'UGICT voit l'ouverture de possibilités importantes pour l'avenir du syndicalisme CGT au CNRS, puisque la somme des voix portées sur les deux listes CGT est supérieure en nombre et en pourcentage à celle des précédents scrutins de ces dernières années (sur d'autres enjeux et selon des collèges différents).

Ce qui apparaît clairement, c'est la force de l'implantation de la CGT parmi les ITA avec les organisations du SNTRS et le pôle d'attraction que représente l'USCA parmi les chercheurs, particulièrement sur les sites où l'activité revendicative a été mise en oeuvre.

Assurément, la CGT apparaît bien pour de nombreux salariés du CNRS comme la force capable de porter leurs intérêts dans une période où leurs garanties collectives sont attaquées.

Cela conforte la position de l'UGICT : ces deux organisations CGT qui existent, ainsi que les pratiques revendicatives qu'elles expriment dans leurs catégories ne sont ni une donnée inamovible ni la meilleure forme d'organisation, mais représentent la base de développement du syndicalisme CGT au CNRS.

Pour autant, ce scrutin comporte un autre enseignement d'importance.

Même en légère progression, l'influence de la CGT ne mord quasiment pas parmi les 49% d'inscrits qui n'ont pas participé au vote, le nombre total de voix exprimées reculant en nombre dans un collège d'inscrits en augmentation.

Cette réalité pose un défi de taille pour toute la CGT, défi qui rejoint d'ailleurs celui posé à l'ensemble de la CGT vis à vis du monde du travail : comment être l'organisation syndicale reconnue par tous les salariés dans leurs diversités en tant qu'indispensable outil de défense de leurs intérêts individuels et collectifs ? Autrement dit, comment être vraiment aujourd'hui l'organisation de classe, de masse, démocratique, indépendante et unitaire ?

C'est assurément l'objet d'un grand débat auquel chaque syndiqué doit participer.

L'expérience acquise par l'UGICT avec sa campagne de conquête dans "1500 entreprises" et le vaste débat qui se développe dans la CGT en vue du 44ème Congrès montrent le sens de l'effort à entreprendre et ouvrent des solutions à ce défi.

C'est d'ailleurs pourquoi le Conseil National de l'UGICT vient de prendre la décision de tout mettre en oeuvre pour généraliser cette démarche visant à associer chaque syndiqué et chaque structure syndicale au débat avec les salariés sur le lieu de travail, pour définir ensemble les revendications, les objectifs de lutte et les formes d'organisation dont ils ont besoin.

Bien entendu le choix de cette forme d'activité ne s'adresse pas exclusivement aux catégories ingénieurs, cadres et techniciens, de même qu'il ne répond pas totalement à la nécessité de transformer profondément notre syndicalisme.

Les perspectives ouvertes par le scrutin au CNRS et la voie choisie par l'UGICT et la CGT permettent cependant à l'ensemble de nos forces de dépasser la situation de division et de repli qui affaiblit et peut même parfois annihiler tout travail revendicatif.

D'ores et déjà, il est possible pour chacun des syndiqués CGT d'un même laboratoire ou site, pour chaque structure CGT de base, de se rencontrer pour définir ensemble des axes de travail commun en direction des salariés à partir de leur besoin.

Les sujets revendicatifs ne manquent pas : carrières et salaires, retraites, conditions de travail, formation, mobilité, moyens des laboratoires, action sociale, etc...

Parmi ceux-ci, et dans l'esprit de conquête qui nous anime, le travail en direction des personnels hors-statut, et particulièrement des jeunes chercheurs dont le nombre ne cesse de croître doit faire partie des priorités.

L'UGICT compte d'ailleurs alimenter ce dossier.

Bien entendu, les décisions et les actions qui seront menées ensemble ne résoudront pas à elles seules l'ensemble du contentieux accumulé entre les organisations du CNRS.

De ce point de vue, les principes de la déclaration de l'UGICT du 7 février nous paraissent totalement valides pris dans leur globalité.

Depuis plusieurs années le problème de la transformation de l'activité syndicale CGT est posée au CNRS. Les réflexions qui se développent dans toute la CGT donnent encore plus d'importance à cette question. L'UGICT a eu l'occasion lors des deux récents Congrès du SNTRS-CGT et de l'USCA de s'exprimer sur ce qui lui semble être les impératifs les plus déterminants de la période : surmonter les oppositions et les affrontements des années passées, s'engager résolument dans un vaste débat, inséparable de l'action quotidienne et des luttes, aboutissant au dépassement des modes d'organisation actuels, permettant de donner la priorité à l'ancrage de l'activité sur le lieu de travail, permettant à chaque catégorie d'assumer pleinement sa personnalité professionnelle dans des structures syndicales favorisant la convergence de tous.

Tel est le sens de la proposition avancée par l'UGICT d'un débat largement ouvert et bannissant tout préalable autour d'une coopération nouvelle des chercheurs et des ITA dans la CGT, au sein d'une organisation dotée des formes spécifiques qui doivent être définies et se construire dans la discussion, l'échange, la réflexion la plus large de tous les syndiqués de la CGT.

C'est l'ensemble de ces considérations, et la prise en compte de la demande de chacune de vos organisations, qui nous amène à vous proposer de vous rencontrer, pour construire ensuite un processus de travail en commun dans la perspective que nous venons de décrire.



Pour le Secrétariat de l'UGICT

Alain OBADIA

Secrétaire Général

RESULTATS ELECTIONS CNRS

	CAES 1991	CAES 1988	CA JUIN 1989	CAP DEC. 1989
INSCRITS	25.598	25.331	24.894	
VOTANTS Exprimés	13.133 (51,3)	13.746 (54,3)	13.183	13.021
SNTRS	1.797 (13,7)			2.186 (19,8)
USCA	738 (5,6)	593 (4,3)	1.204 (9,1)	250 (1,9)
Ensemble CGT	2.535 (19,3)			2.436 (18,7)
UNION FEN-CGT		4.349 (31,6)	3.641 (27,6)	
FEN	2.908 (22,1)	557 (4,1)		3.054 (23,4)
CFDT	4.238 (32,3)	4.515 (32,8)	4.510 (34,2)	4.041 (31)
CGC	2.445 (18,6)	2.271 (16,5)	2.499 (19,0)	2.222 (17)
FO	1.007 (7,7)	1.461 (10,6)	1.329 (10,1)	1.268 (9,7)

ORSAY, le 23 JUILLET 1991

- AU BUREAU DE L'UGICT-CGT

Chers Camarades,

Vous trouverez ci-joint une mise au point que le Bureau National du SNTRS-CGT tient à faire en réponse à la lettre d'Alain OBADIA du 5 juillet 1991.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous adressons, Chers Camarades, nos fraternelles salutations.

Jean OMNES
Secrétaire Général.

C.G.T

FSM

SNTRS

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

25, rue de cheureuse
91400 ORSAY

TELEPHONE : 69 07 60 13
TELECOPIE : 69 07 50 05

Alain OBADIA
Secrétaire Général de
L'UGICT-CGT
CASE 408
263, rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

Cher Camarade,

Ta lettre, au nom de L'UGICT montre que nous avons ensemble un certain nombre de convergences, mais appelle de notre part quelques remarques. La mauvaise qualité de la circulation de l'information entre les syndicats de la CGT et les instances confédérales est sans doute à l'origine des termes erronés de ta lettre. Nous espérons par la présente lever les ambiguïtés.

Comme toi et l'ensemble de la Confédération, nous pensons que le syndiqué et la structure syndicale de base doivent être au centre de notre activité, que chaque niveau de l'organisation syndicale doit s'impliquer dans le débat avec les salariés sur le lieu de travail pour définir ensemble les revendications, les objectifs de lutte et les formes d'organisation dont nous avons tous besoin. C'est, nous te le rappelons, pour mieux le permettre que nous avons décidé, dès 1974, de doter le syndicat de structures régionales. Nos trois précédents congrès et tout particulièrement le dernier ont approfondi la réflexion du syndicat sur les moyens à mettre en oeuvre pour aller dans ce sens.

.../...

Mais, comme pour toutes les organisations de la CGT, nous nous heurtons à des difficultés pour mettre en pratique ces orientations. Les habitudes délégataires n'en sont qu'un aspect. Tu connais comme nous les pratiques actuelles des directions des organismes: refus de négocier, multiplication de groupes de travail sans objectifs concrets, restrictions des prérogatives des instances démocratiques, tentatives pour intégrer des militants dans des activités valorisantes. Tu connais, plus largement, les conséquences des attaques contre les travailleurs et les acquis sociaux obtenus par les luttes, les manifestations de la crise au niveau individuel et collectif, en particulier le fatalisme et la croissance de l'individualisme. Tu connais la crise du militantisme -encore accentuée chez nous par les agressions de l'USCA avec l'accord au moins tacite de la Confédération, générant découragement, et même désespoir chez les militants et les adhérents et scepticisme chez les personnels-. Tu sais enfin, comme nous, la faible expérience accumulée par le mouvement ouvrier en matière de démocratie. Les erreurs commises par l'ensemble du mouvement ouvrier en matière de démocratie, nous aussi, comme vous, les avons perpétrées. Nous devons les assumer pleinement afin de créer les conditions pour faire progresser la démocratie dans le mouvement syndical et l'esprit de lutte chez les personnels. C'est pour nous le sens profond du syndicalisme de classe aujourd'hui, qui se situe en convergence avec les réflexions du bureau confédéral dans le cadre de la préparation du prochain Congrès.

Nous partageons les propos du bureau confédéral: "on peut vivre ensemble dans la CGT avec des conceptions syndicales différentes, dès lors que l'on respecte le rôle de la démocratie". Ce qui compte et comptera seront les actes, y compris l'analyse critique et sans concession du passé, non les discours.

Mettre le salarié et le syndiqué au centre de l'activité syndicale ne se décrète pas, mais se pratique. Cela exige une atmosphère de sérénité et de confiance mutuelle. Est-ce possible dans le climat actuel? Nous constatons encore dans ta lettre que la Confédération a elle-même du mal à mettre cette pratique en oeuvre.

En ce qui concerne l'initiative prioritaire en direction des jeunes hors-statuts et des jeunes chercheurs, qui a été consulté? Si tu interrogeais effectivement les personnels, mettraient-ils ceci en avant? Il y a ici un vrai problème de pratique des instances confédérales relative aux revendications prioritaires. Celles-ci ne peuvent s'élaborer en dehors de rencontres régulières avec les syndicats et les fédérations concernées, plus proches des personnels.

Pour les sections du syndicat, la question des hors-statuts est un souci permanent. Nous avons d'ailleurs acquis en la matière une longue expérience et de nombreux succès sont à mettre à l'actif de l'action du syndicat et des personnels, nous croyons utile de te le rappeler: intégration de plusieurs milliers de hors-statuts entre 77 et 81, titularisation de plusieurs centaines d'agents recrutés à mi-temps, luttes avec les CDD du CDST, luttes nombreuses de nos sections syndicales pour ouvrir des concours permettant l'intégration des CDD. L'an dernier, nous avons pris un certain nombre d'initiatives en direction des jeunes chercheurs et thésards: adresse aux chercheurs diffusée par les sections, diffusion nationale en direction des jeunes thésards d'un questionnaire établi à l'initiative de plusieurs sections. L'objectif était d'impulser des discussions entre les syndiqués et les jeunes sur leurs revendications, de débattre avec eux des problèmes d'emploi, de formation, de déqualification, de les convaincre de se syndiquer.

Parmi les revendications mises en avant par les personnels, deux sujets reviennent avec insistance: le reclassement des sous-classés et la validation des années de non-titulaires. Sur cette question de retraites, nous souhaiterions d'ailleurs que notre action soit élargie au-delà de notre secteur; beaucoup d'autres sont en effet concernés par ce racket. Tu connais sans doute aussi nos actions, sur les concours, sur les problèmes de formation (qui mobilise beaucoup les énergies des syndiqués sous des formes diverses), les problèmes de restauration, etc... Tu as pu lire tout cela dans notre presse. L'activité revendicative est hélas très en deçà de ce qu'elle devrait être, mais aussi de ce qu'elle pourrait être dans un contexte de sérénité au sein de la CGT.

Nous sommes bien évidemment tout-à-fait partie prenante d'un dossier UGICT sur la question des nouvelles formes d'emploi précaires (des jeunes chercheurs et des jeunes ITA) dans les organismes de recherche. Nous ne comprendrions pas, les syndiqués du SNTRS et le personnel non plus, qu'un tel dossier soit élaboré "d'en haut", sans la participation des organisations syndicales concernées. Ce serait en diminuer la validité à laquelle vous tenez, nous le pensons, autant que nous.

Pour ce qui concerne notre action en direction des chercheurs, les décisions votées au 20ème Congrès du SNTRS seront mises en oeuvre. Nous ouvrons nos réunions et nos actions à tous les chercheurs désireux de travailler avec nous dans un véritable esprit de coopération. L'adresse aux chercheurs va tout-à-fait dans ce sens. Nous y rappelons que la place des chercheurs est au SNTRS-CGT.

Un point de la lettre, celle relative à ton analyse au nom du bureau de l'UGICT, des résultats des élections au CAES, est particulièrement erroné et appelle une meilleure information des faits de ta part. Il s'agit du 3ème paragraphe de la première page.

Passons sur l'opposition offensante entre "la force d'implantation de la CGT" parmi les ITA et le "pôle d'attraction que représente l'USCA", pôle que tu penses sans doute vivant. Nous souhaitons tout d'abord lever une ambiguïté: il n'y a qu'un SNTRS organisé en régions et en sections et non des organisations du SNTRS. Il s'agit sans doute d'un lapsus, c'est l'USCA qui est une union de syndicats, pas nous. Mais surtout la simple lecture du tableau des résultats aux différentes élections au CNRS, que tu reproduis avec quelques erreurs (en particulier pour les résultats de 1989: rapporté à l'ensemble des effectifs CNRS, chercheurs et ITA, notre score est de 16,8% et non de 19,8%), invalide ton analyse. Relis ce tableau: l'USCA ne fait guère plus de 1 à 2% quand il se présente seul dans le collège chercheur, ce que confirment les résultats les plus récents, ceux du Comité National (où l'USCA n'obtient que 1,54%). Il réussit par contre à grimper à 5,6% (score au demeurant très inférieur aux 9,8% obtenus dans les mêmes conditions aux élections au CA en 1989) quand il joue la confusion: c'est bien parce que l'USCA a établi une liste inter-catégorielle avec des adhérents du SNTRS, c'est bien par une pratique fractionnelle qu'il atteint ce pourcentage. Suggérer que la progression de l'USCA de 1,3% entre les deux élections est due à la croissance de son audience parmi les chercheurs n'est qu'une hypothèse peu vraisemblable au regard des résultats aux autres élections et notre appartenance à un organisme de recherche nous a habitué à davantage de rigueur. L'hypothèse inverse est sans doute plus vraisemblable: c'est essentiellement sur le SNTRS que l'USCA mord, non seulement sur le SNTRS mais sur les ITA: l'USCA a établi son "pôle d'attraction" sur la "force d'implantation" du SNTRS. Pour y parvenir, il s'est appuyé en particulier

sur des syndiqués ITA que l'attitude de l'UGICT et de la Confédération a confortés dans des pratiques fractionnelles non statutaires. Non, la CGT ne progresse pas, elle s'est affaiblie par ces pratiques d'un autre temps condamnées massivement partout. Le défi posé à la CGT est aussi là.

Tu dis en outre que l'influence de la CGT ne "mord quasiment pas parmi les 49% d'inscrits qui n'ont pas participé au vote". Il s'agit là d'une lecture "dans le marc de café" : aucune enquête sur les non votants n'a été effectuée. On peut faire ton hypothèse "les non-votants, en nombre grandissant, se répartissent comme les votants, donc nous avons là des électeurs sur lesquels nous pourrions mordre" ou une autre "les manigances de l'USCA ont écoeuré les électeurs de la CGT" voire "les électeurs du SGEN ou de la FEN n'ont pas posté leur bulletin"...tout est permis. La croissance de l'absentéisme, constatée depuis plusieurs années au niveau national, tant pour les élections syndicales que pour les élections politiques, mérite une analyse sérieuse et rigoureuse.

Pour ceux qui ont cru que le SNTRS s'écroulerait, le résultat des élections au Comité National leur a infligé un démenti cinglant. Non seulement notre syndicat a été en capacité de présenter des listes dans 39 des 40 sections du futur comité national, ce qui révèle la qualité et la diversité de notre implantation dans toutes les disciplines scientifiques et dans toutes les régions, mais chacune de nos têtes de liste a été élue. Nous sommes bien à la fois force d'implantation et pôle d'attraction.

A la lecture de ta lettre, il apparaît que l'UGICT est frappée d'amnésie. Le 20ème Congrès du SNTRS n'aurait pas eu lieu. Quel choc pour les adhérents! Le SNTRS n'a pas proposé d'ouvrir sa liste au-delà de ses rangs pour les élections au CAES et l'UGICT n'a pas pu y dire que "l'avenir pour la CGT au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA était dans un SNTRS profondément transformé". Quelle réécriture de l'histoire!

La conclusion de ta lettre nous a donc fort étonnés. Dans le rapport présenté au nom du bureau confédéral, Krasucki (p. 33) nous interpelle : "que chacun s'interroge honnêtement et ne perde pas la mémoire", écrit-il. Nous ne la perdons pas. Nous demander aujourd'hui de tout oublier et de travailler avec ceux qui à longueur de pages nous assimilent à des réformistes et aux "syndicats de consensus", nous demander de travailler avec les responsables des agissements fractionnels relève de la plus haute irresponsabilité.

Aux questions que tu poses dans ta lettre : "comment être l'organisation syndicale reconnue par tous les salariés?", "comment être l'organisation de classe de masse, démocratique indépendante et unitaire?", nous répondons, tout simplement en excluant toute pratique fractionnelle et antidémocratique, toute pratique qui décrète le syndicalisme à la base et ne le pratique pas, mais impose les revendications d'en haut, recourt au double langage, dévoie les militants, tente de briser l'organisation en place, entrave sa dynamique revendicative. Les formes de lutte et d'organisation ce sont nos syndiqués, avec les personnels, qui le décident, nous ne faisons que fournir à chacun des outils et des éléments de réflexion qui permettent à chaque syndiqué, à chaque section, en fonction de son vécu et avec son vécu de situer son action et d'agir solidairement. Le résultat au Comité National nous renforce dans cette orientation.

Il y a deux façons de lire la conclusion de ta lettre. Une seule nous agréée, celle d'une rencontre entre l'UGICT et le SNTRS-CGT afin d'oeuvrer ensemble dans le sens de la déclaration de l'UGICT au 20ème Congrès du SNTRS-CGT, chacun enrichi des travaux du dernier CCN de la CGT.