



Sommaire

Pages 1-2	EDITO CARTON ROUGE ! OU LES CHEMINS DE L'INDIGNITE
Pages 3/7	DELOCALISATIONS LE POINT STATUT
Pages 8-9	ACCORD-CADRE FORMATION PERMANENTE
Pages 10/12	NOS ELUS RENDENT COMPTE...
Page 13	QUESTIONNAIRE SUR LES C.H.S.
Page 14	44ème CONGRES C.G.T.
Page 15	LES RESSOURCES HUMAINES S'EXPRIMENT
Pages 16/19	SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT : recours.
Page 20	AUDIT DONC !

Qui a dit :

"L'avenir suppose des capacités à changer le rôle. Mais on ne peut humainement demander aux individus d'accepter de changer de rôle sans leur dire avec un minimum d'honnêteté et de garantie où ils vont être conduits et au prix de quels efforts. La résistance au changement reflète souvent l'hypocrisie ou l'incompétence de ceux qui prônent et dirigent le changement."

Lire réponse page 4.

EDITO

Lorsque nous parlons de l'intérêt de la recherche et surtout des conséquences désastreuses des délocalisations, restructurations et suppressions de services, sur les personnels, la direction du CNRS nous répond en parlant de dossiers qu'elle ne divulgue pas, de décisions déjà prises ne pouvant être remises en cause.

Elle affiche sa volonté de mettre en oeuvre jusqu'au bout son schéma stratégique, de "moderniser" les méthodes de gestion, de réduction des surfaces occupées par l'administration centrale.

La direction du CNRS, devant un récent C.T.P. a précisé certaines de ses intentions :

• Atteindre l'équilibre Paris-Régions avant fin 92 (aujourd'hui il est de 52/48).

• Pour le maintien d'équipes en région parisienne, deux critères sont pris en compte :

- l'excellence (?)

- l'interraction avec les universités et les entreprises.

(cela n'est pas suffisant, des unités entrant dans ces critères ont un an pour se trouver un point de chute en province).

• Les créations d'unités en région parisienne ne se feront qu'en lien direct avec les nouvelles universités de la région. Cela "entraînera inévitablement des fermetures Paris Intra-Muros".

Pas un mot des hommes et des femmes qui sont et seront concernés.

Pas question de discuter du bien fondé des projets et décisions prises. Il n'est pas plus question de consultation des instances scientifiques. Et quand elles sont consultées, la direction ne tient pas compte de leur avis.

Carton rouge ! ou les chemins de l'indignité

Non contents de refuser aux agents l'application d'un droit (le Supplément Familial de Traitement), ces messieurs et dames du gouvernement, suivis par ceux de la direction du CNRS, vont chercher leurs arguments dans les poubelles de l'histoire !

En effet, pour appuyer leur refus, le gouvernement et la direction s'appuient sur un texte de 1941, commis par le régime de Vichy (texte qui a été frappé de nullité par une ordonnance d'août 1944).

Nous ne savons si ces messieurs et dames au pouvoir ont lu jusqu'au bout cette loi de 1941 fixant le statut des fonctionnaires.

Nous l'avons fait.

Ce texte en son article 25 cite parmi les conditions exigées pour être fonctionnaire : "...jouir de ses droits civiques, compte tenu des lois portant statut des juifs et des dispositions spéciales concernant les indigènes non citoyens...".

Autre extrait (article 26) "*les femmes ont accès aux emplois publics dans la mesure où leur présence dans l'administration est justifiée par l'intérêt du service...*".

Ce texte rendait également illégaux les syndicats et la grève.

Par ce comportement, le gouvernement apporte des arguments à la droite et à l'extrême droite raciste, en considérant le régime de Vichy comme une époque banale de notre histoire. Le "détail" n'est pas très loin !

Ainsi donc le gouvernement est prêt à s'abaisser jusqu'à l'indignité plutôt que de répondre favorablement à une demande légitime des agents de l'état !

CARTON ROUGE !

EDITO (Suite)

La seule discussion possible porterait sur les moyens de rendre le plus indolore possible les amputations programmées.

Cela suppose, pour entrer dans une telle discussion, un accord sur le fond même de la délocalisation.

Il n'y a qu'une seule réponse digne à cette politique :

- refuser d'être des pions que l'on déplace au gré de décisions politiques,
- refuser la destructuration de la recherche en région parisienne, en refusant les délocalisations arbitraires.
- **Intervenir nombreux** pour d'autres choix qui allient la nécessité de maintenir le potentiel de recherche en région parisienne et le besoin d'un développement de la recherche en province, en maintenant la cohérence et l'évolution nationale des recherches.

DELOCALISATIONS

ILS "DEMENAGENT" !

La langue française vient de s'enrichir de nouveaux barbarismes : la délocalisation et ses délocalisables - mécontents superbement ignorés par l'opinion. Rien n'est en effet plus impopulaire que le centralisme jacobin vu des régions et rien n'irrite plus un non-parisien que de se faire traiter de provincial.

VIVE LA DECENTRALISATION !

Si le but est de développer la recherche en rééquilibrant l'implantation géographique des laboratoires; s'il s'agit de renforcer les pôles scientifiques d'avenir, nous sommes pour.

A condition évidemment qu'il s'agisse d'une véritable répartition nationale et non d'un échelonnement le long de la dorsale bifide qui se dessine de Londres à Turin et Barcelone, vole européenne royale dont on pressent qu'elle va devenir l'épine décisionnelle, hors laquelle il n'y aura guère d'avenir. Des régions naguère excentrées quand l'administration était concentrée à Paris vont se marginaliser un peu plus lorsque le développement s'effectuera selon ce seul axe prioritaire. L'aménagement de l'espace scientifique ne doit se faire que d'une manière équitable et cohérente.

La recherche a une logique de développement qui lui est propre. La réussite d'une implantation nouvelle dépend de la pertinence scientifique reconnue par ses acteurs, de cette raison essentielle qui peut seule convertir un départ en un nouvel essor. Il faut non seulement tenir compte du potentiel universitaire existant, mais plus généralement de tout un environnement social et intellectuel indispensable pour que la greffe prenne. A vouloir transférer hâtivement des équipes, sans s'assurer de la compatibilité des terrains, on parviendrait à la même aberration que ces agora, désertées, plantées dans les villes nouvelles.

Une décentralisation fructueuse ne peut se réaliser qu'au rythme du jardinier qui pratique l'art du semis et du marcottage, temps situé à des années-lumière de celui du chirurgien et du technocrate.

L'ultime maladresse, et non la moindre, consiste à justifier les départs par la volonté de ne garder dans Paris que des équipes "d'excellence". Cette notion scolaire a le double inconvénient de stigmatiser les équipes partantes et d'annoncer aux régions des concessions de second choix! Et l'on ne peut s'empêcher d'évoquer ces populations interlopes jadis vouées au peuplement des lointaines colonies...

DES TECHNOPOLES ENKYSTES

S'il importe de construire à partir de ce qui existe, il faut se souvenir que les opérations d'envergure doivent s'inscrire dans le long terme et non répondre aux sollicitations de circonstance. On parle souvent de technopôles qui concentreraient industries phares et matière grise. Toulouse est un des exemples volontiers cité. Mais un environnement technologique de pointe, des laboratoires orientés vers des thèmes spécifiques sont-ils des éléments suffisants pour réussir le transfert d'équipes, en partie concernées par ces sujets ? Vouloir renforcer les sciences sociales dans une région d'avenir est souhaitable, mais vouer un territoire à un thème, aussi important soit-il, n'est-ce pas condamner les équipes à l'immobilisme, transformer les chercheurs en experts et la recherche en science appliquée, n'est-ce pas enkyster à la fois des individus et des régions en polarisant la vie intellectuelle sur quelques thèmes au détriment d'un authentique pluralisme toujours fécond?

Nous connaissons tous des laboratoires dont l'intitulé originel n'a plus que des rapports lointains avec les champs actuels de leurs recherches. De nouvelles équipes sont nées par scission, voire par dissidence; de nouvelles thématiques ont émergé en dehors des programmes agréés. Ces évolutions, ces transformations

sont la preuve qu'un groupe de recherche est un corps vivant, capable de mutation, que l'on ne peut enfermer dans une spécialisation étroite sous peine d'asphyxie. Or, qu'il s'agisse du redécoupage du Comité national ou des éléments actuellement connus du projet de délocalisation, la nouvelle logique semble être fondée sur une thématique arrêtée, même si cela s'opère au détriment de disciplines écartelées, ou des régions destinées à répondre aux exigences d'une planification supra-nationale rampante.

DONNER DU TEMPS AU TEMPS

Il faut du temps pour réussir cette formidable mutation qui implique que des femmes et des hommes, que des familles, acceptent de modifier leur quotidien et de réorienter leur avenir. On ne brade pas une vie, des habitudes de travail, un environnement affectif de gaieté de coeur. Imaginer que des primes, abstraitement calculées par des technocrates, suffisent à motiver des départs tient du cynisme ou de l'illusion. On ne change pas sa vie pour quelques mois de salaire. Les seules vraies incitations sont écologiques: une meilleure qualité de vie, un intérêt réel pour un travail attractif, la découverte en profondeur d'une région nouvelle, des possibilités de formation, des aides au logement.

Ce qui est vrai pour les gens l'est pour les équipes. Il faut du temps pour qu'un groupe se reconstitue. Il faut du temps pour que ce dernier s'insère dans son nouvel environnement. Or l'absence de concertation avec les équipes et le Comité national, avec les régions, avec les partenaires économiques et sociaux, laisse augurer que délocalisation rimera avec destruction, éclatement qui pourrait n'être qu'une première étape vers un démantèlement à plus ou moins long terme. Si un comité d'experts peut donner un avis technique sur le réaménagement du territoire, chacun sait que sans réflexion collective, associant les intéressés, un tel projet est voué à l'échec.

Lorsqu'une idée est bonne, elle peut convaincre si on l'expose. Confisquer toutes informations, refuser tout dialogue, entretenir le secret, laisser s'enfler les rumeurs qui paralysent le travail et empoisonnent le milieu, menacer de sanctions des informateurs de fortune, ne peuvent que faire naître et se développer une légitime inquiétude. Quand on choisit d'imposer plutôt que d'expliquer, quand on préfère se taire plutôt que d'informer, les vrais enjeux, les mobiles profonds ne sont généralement que conjoncturels et donc contestables.

REMEMBER LE CDST

Un précédent existe : la liquidation du CDST. Elle aussi tenue secrète par le pouvoir politique, elle aussi imposée, cette opération n'a guère laissé d'illusion aux agents qui l'ont subie sur la qualité d'écoute d'une administration que pourtant ils servent. Mais alors qu'au CDST il ne s'agissait que de faire partir un service, aujourd'hui ce sont les individus eux-mêmes qui doivent s'en aller. Personne n'a oublié la perte de savoir-faire, la ruine des outils bibliographiques, le gouffre financier, les difficultés individuelles et même le drame qui résultèrent de ce démantèlement. Or ce désastreux bilan risque de s'amplifier par le fait que les agents qui refuseront de suivre leur équipe n'auront guère de solutions de repli.

Le rééquilibrage Paris / province ne se fera ni par une brutale transplantation qui implique rejet, ni par une assimilation factice qui entraînerait, à plus ou moins longue échéance, un retour. La volonté affichée de promouvoir la recherche dans les régions mérite que l'administration prenne le temps d'instruire le projet et se donne les moyens, en particulier par des créations de postes, du succès.

Le CNRS est un organisme de recherche fondamentale, unique en Europe, qui devrait permettre le développement de tous les domaines de la connaissance à travers toutes les régions, y compris Paris. Son indépendance doit être préservée, sa cohérence nationale renforcée et la participation effective des scientifiques aux décisions les concernant favorisée. Une régionalisation mal pensée et précipitamment effectuée ne peut qu'aboutir à la dispersion et à la redondance des recherches, à l'isolement des chercheurs et à l'altération de la qualité des travaux.

Réponse à la question
de la page 1

"Citation de D' Iribarne"
Actuel directeur du département
Sciences de l'Homme et de la Société
 dans son livre : "Le défi social"

(Presse du CNRS.)

PETIT LEXIQUE A L'USAGE DES DELOCALISES (FUTURS OU POTENTIELS)

SNTRS-CGT INIST NANCY

Délocalisation : Grande idée du 2nd septennat

A pour but de redéployer les emplois publics dans les régions frappées par le chômage. Présente le grand intérêt de faire croire à certains que l'on crée des emplois chez eux, tout en diminuant globalement le nombre de postes de fonctionnaires. Processus amorcé en 1984 avec la décision de transfert du CDST (en pleine crise de la sidérurgie Lorraine).

Consultation : c'est un mot qui n'existe pas. Des listes

de laboratoires à délocaliser sont constituées en secret. Les intéressés sont simplement avertis, quelquefois par la presse uniquement. Les agents du CDST ont appris la nouvelle au journal télévisé de 20 heures.

Objectif : 1000 postes ITA et Chercheurs sont envisagés

Garanties statutaires : ne pas oublier le petit vers dans le

fruit des propositions de poste dans la région d'origine – il est indiqué "si possible".

Partir avec son poste :

dans le sens courant cela signifie "aller dans n'importe quel laboratoire prêt à vous accueillir, sans se préoccuper de savoir si le labo dispose d'un poste vacant"

Ceci n'est possible que dans très peu de cas.

Le labo d'accueil potentiel doit convaincre la Direction Scientifique dont il dépend du bien fondé de sa demande de poste supplémentaire.

Beaucoup de Directeurs de Labo se font des illusions sur leur "pouvoir" auprès des DS.

Poste vacant :

c'est la seule possibilité théorique de trouver une nouvelle affectation. Il est à parier que les labos de la Région Parisienne autorisés à afficher des postes vacants vont être rares.

Surnombre : Poste ajouté temporairement à l'effectif budgétaire

d'un laboratoire (voir partir avec son poste). Il s'agit d'une sorte de "crédit" de poste qui sera remboursé au fur et à mesure des libérations naturelles de postes. Ce peut être une solution pour des agents proches de la retraite.

Reconversion :

le cercle vicieux – soit un poste vous plaît mais vous n'avez pas la formation nécessaire et comme il vous faut un peu de temps pour l'acquérir, on vous refuse le poste, soit vous choisissez une piste de reconversion en espérant que cela débouchera sur une nouvelle affectation. Dans l'exemple du CDST, des crédits de reconversion n'ont pas été utilisés car la Direction n'acceptait pas que les gens se forment avant qu'ils soient mutés.

Démission :

c'est ce qui arrangerait le mieux la Direction du CNRS. Un poste vacant est par définition disponible n'importe où et en plus on peut y mettre un jeune qui sera payé moins cher (échelons de début de carrière et modulation de prime). On peut aussi le supprimer complètement. On peut s'attendre à ce que la Direction agisse au mieux pour favoriser le maximum de démissions.

S'ORGANISER et SE BATTRE

C'est le seul moyen connu d'empêcher ce gachis humain !

LE POINT STATUT

DELOCALISATIONS :

attention, le statut ne donne pas de garanties absolues mais il est aussi détourné par la direction.

Une lecture attentive de l'article 240 du statut des personnels des EPST montre que ses dispositions (délai d'un an pour choisir un emploi, la direction doit offrir au moins 3 emplois, ...) pourraient ne pas s'appliquer aux personnels des services administratifs, de l'administration centrale, des délégations régionales.

Dans une telle éventualité, ne s'appliqueraient pour ces personnels que les articles 60 à 62 du statut général de la Fonction Publique au titre desquels il n'y a pas de délai d'un an, une seule affectation proposée. (Voir les textes joints ci-contre).

Nous n'en sommes plus aux hypothèses : à Bellévue, la direction générale supprime une unité de service du GUC à l'occasion de la privatisation des éditions du CNRS. Elle refuse l'application de l'article 240, refuse de créer une SDI, elle refuse même de prononcer la dissolution du service.

Tout ceci se fait en dehors de tout avis du Conseil Scientifique : c'est un détournement du statut.

En résumé :

Le SNTRS-CGT revendique

- l'application de l'article 240-241 à tous les personnels du CNRS ;
- l'amélioration des dispositions statutaires dans le sens du retour aux garanties de l'article 46 du statut de contractuel : trois propositions dont au moins une dans le même département.

Le SNTRS-CGT insiste sur le fait que le plan de délocalisation du gouvernement est un outil de plus pour démanteler le CNRS, le restructurer au bénéfice des besoins immédiats du patronat et par là liquider des pans entiers de recherches. Sans aucun doute les garanties -relatives comme on vient de le voir- données par les statuts sont considérées comme un obstacle par le gouvernement et les directions d'organismes. Il est évident qu'une attaque se prépare contre les statuts pour permettre de muter et de licencier beaucoup plus librement.

STATUT

FONCTIONNAIRES EPST

Décret n° 83-1260 du 30/12/83.

1.

1. Donc les services et secteurs administratifs ne sont pas concernés et ne bénéficient pas du 240 et 241.

Section 2

Mutations

Art. 239. - Les personnels régis par le présent titre ne sont pas tenus de transmettre leur demande de mutation par la voie hiérarchique. Le directeur général de l'établissement doit néanmoins recueillir les avis des directeurs de laboratoire ou chefs de service des fonctionnaires concernés avant de prendre sa décision.

Art. 240 (modifié par le décret n° 90-685 du 27 juillet 1990). - Les mutations sont régies par les dispositions des articles 60, 61 et 62 de la loi du 11 janvier 1984. Toutefois, lorsque le directeur général de l'établissement décide après avis du conseil scientifique de réorienter l'activité scientifique d'une unité de recherche ou de mettre fin aux recherches menées dans un secteur déterminé et que cette décision entraîne la suppression de l'unité de recherche correspondante, ou la diminution de ses effectifs, les fonctionnaires régis par le présent titre ne peuvent être mutés de l'unité ou du service dans lequel ils sont affectés, dans un autre, par décision du directeur général de l'établissement que dans les conditions précisées ci-après.

Le directeur général doit aviser les agents intéressés du projet de mutation les concernant. A compter de la date de cette notification, les agents, dont la mutation est envisagée, disposent d'un délai d'un an pour choisir un emploi sur la liste des emplois vacants de l'établissement dans lequel ils sont affectés ainsi que d'autres établissements publics scientifiques et technologiques.

S'il y a changement d'établissement ou de résidence, le directeur général de l'établissement est tenu de proposer aux intéressés dans ce même délai d'un an au moins trois emplois requérant une compétence de même nature ou d'une nature voisine de celle exigée dans leur emploi antérieur.

Si les agents choisissent un emploi vacant dans un autre établissement public scientifique et technologique, ils peuvent être intégrés sans détachement préalable dans les corps homologues de cet établissement selon la procédure prévue à l'article 250.

Les agents, dont la qualification professionnelle ne correspondrait pas aux emplois communiqués, recevront sur leur demande une affectation dont la durée ne pourra excéder un an, en vue d'assurer leur réorientation professionnelle.

Art. 241. — Passé le délai d'un an fixé à l'article 240 les agents sont mutés par décision du directeur général de l'organisme.

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

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

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, le directeur général de l'établissement propose à l'agent un poste dans son département de résidence. Pour l'application du présent alinéa, la région Ile-de-France est considérée comme constituant un seul département.

Les agents mutés en application du présent article peuvent également bénéficier des dispositions du dernier alinéa de l'article 240.

L'agent qui n'accepte pas sa mutation ne peut plus prétendre au versement de sa rémunération ; il est licencié après avis de la commission administrative paritaire.

STATUT GENERAL FONCTION PUBLIQUE

Loi du 11/01/84

2.

Article 60

L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires.

Dans les administrations ou services où sont dressés des tableaux périodiques de mutations, l'avis des commissions est donné au moment de l'établissement de ces tableaux.

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas de tableaux de mutation, seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis des commissions.

Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et aux fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé reconnue par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail.

Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente.

Article 61

Les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel, dès qu'elles ont lieu, les vacances de tous emplois, sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés.

Article 62

Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L. 323-11 du code du travail peuvent, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, compte tenu de leur situation particulière, bénéficier, en priorité (1), du détachement défini à l'article 45 du présent titre et, le cas échéant, de la mise à disposition définie à l'article 41 de ce même titre, dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

2. Résidence
Administrative =
la ville du lieu de
travail.

Déclaration du SNTRS-CGT lors de la signature de l'accord-cadre formation permanente.

ACCORD-CADRE SUR LA FORMATION PERMANENTE *déclaration du SNTRS-CGT*

Monsieur le directeur Général,

Comme vous le savez déjà, nous l'avons exprimé à de nombreuses reprises, le SNTRS-CGT ne signera pas l'accord-cadre sur la formation permanente.

Il y a trois types de raisons qui nous conduisent à cette prise de position : le principe même d'un accord-cadre signé, le contenu de celui-ci et le contexte dans lequel nous sommes aujourd'hui.

SUR LES PRINCIPES

Par une simple signature, on annule toutes les réserves émises, on empêche toute possibilité d'évolution pendant la durée de l'accord, on gomme toutes les nuances possibles dans les prises de positions : on doit être pour ou contre.

De plus, un accord signé lie des parties signataires entre elles. Nous tenons trop à notre indépendance en tant que syndicat pour nous lier de cette façon.. De plus, l'expérience récente dans la Fonction Publique sur les salaires montre que les accords signés ne sont pas respectés. Nous pensons également que nous n'avons pas le droit d'affaiblir les possibilités d'intervention des personnels.

Nous nous étions prononcés dès le départ pour que ce texte soit soumis pour avis au CTP. C'est là un des rôles qui lui sont fixés par les textes réglementaires. C'est le moyen de faire s'exprimer au mieux toutes les nuances dans les positions des uns et des autres (présentation d'amendements, votes pour, contre ou abstention).

SUR LE CONTEXTE

Nous ne pouvons faire abstraction du contexte dans lequel la formation permanente sera développée : attaques contre les salaires, par le biais des primes, qui semble devenir un levier de l'individualisation des rémunérations sur la base du mérite, de "la manière de servir", suppressions autoritaires de services, délocalisations, restructurations de laboratoires sur le mode technocratique qui écarte totalement les personnels des décisions qui concernent leur activité professionnelle. Ceci est en contradiction totale avec les discours sur les "ressources humaines" (la mobilisation des personnes pour améliorer leurs propres performances et leur qualification), discours que nous retrouvons dans le texte de l'accord-cadre. Cette pratique entre aussi en opposition avec les discours tenus sur la "nécessaire reconnaissance du rôle et de la place des ITA".

SUR LE CONTENU DE L'ACCORD

Le projet d'accord s'inscrit dans le schéma stratégique du CNRS, schéma avec lequel nous avons exprimé notre désaccord et dont nous avons critiqué la logique. Il est rappelé dans le texte p. 6 : "*La direction générale donne les grandes lignes de l'ambition du CNRS dans le schéma stratégique. La direction générale formule chaque année des orientations en matière de formation permettant d'élaborer le plan triennal et la programmation annuelle.*" Ces orientations ne sont pas

négociées. La direction décide et le débat ne porte que sur l'application. Elle ne peut prétendre avoir pour cela, l'aval des organisations syndicales. Nous pensons qu'il est nécessaire de faire jouer pleinement son rôle à la Commission Nationale de Formation Permanente.

Le projet fait également référence à des procédures qui n'ont pas fait l'objet de négociations et qui ne sont pas encore mises en place : ainsi en est-il de l'EAA. Nous avons sur ce sujet déjà exprimé notre inquiétude sur le rôle "managérial" que l'on veut faire jouer aux directeurs de labos. Nous retrouvons le même esprit dans ce texte.

Nous relevons également une nette tendance à l'individualisation de la formation alors que nous pensons qu'elle doit être pensée aussi collectivement en rapport avec le développement scientifique et technique dans une discipline et un métier donné.

S'il y a bien accroissement des moyens, nous tenons à exprimer notre inquiétude sur leur utilisation : s'agira-t-il avant tout d'adapter les personnes à leur poste de travail ou à la mobilité professionnelle qu'entraînera nécessairement la déconcentration" géographique ? Ou bien, comme nous le proposons être au service des agents et du développement d'un travail scientifique, technique ou administratif de qualité dans le cadre d'une recherche publique au service de la population ? Va-t-on enfin parler des qualifications et de l'élévation de celles-ci et de leur reconnaissance concrète ?

Le rôle du Comité National en matière d'examen des besoins en formation des personnels en rapport avec l'évolution du travail dans les laboratoires et les secteurs scientifiques est ici certes reconnu. Quels moyens se donne le CNRS pour que ces intentions soient inscrites dans les faits, que cela se pratique concrètement ?

On assiste à une tendance à organiser des "groupes de travail" informels syndicats/direction. C'est le cas ici : un tel groupe de travail serait chargé de réaliser "un bilan détaillé de l'application de cet accord" et de suivre "sa réalisation en cours de route". Ceci relève typiquement de la Commission Nationale de Formation Permanente.

EN CONCLUSION

Au-delà de ce que nous évoquons ci-dessus, nous pensons qu'il ne suffira pas d'un texte pour changer les choses, quelle que soit d'ailleurs la qualité de ce texte.

Ce qui est indispensable, ce sont des actes concrets qui doivent viser la reconnaissance et la rémunération des qualifications exercées.

Nous sommes loin de cet objectif aujourd'hui, les personnels n'ont obtenu aucune réponse aux questions essentielles posées concernant leur situation. L'enquête sur la formation permanente, qui se faisait l'écho de ces questions, a été bien vite oubliée.



Le C.S.N. des 16 et 17 décembre s'est fixé comme objectif de réunir tous les syndiqués. Il appelle les sections à organiser des réunions ouvertes à tous, I.T.A. et Chercheurs afin de débattre de la situation, de l'action.

Les membres de la C.E., du Bureau National et nos élus sont à la disposition du syndicat pour aider à la préparation et à l'animation de ces réunions.

NOS ELUS RENDENT COMPTE...

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNRS DU 28/11/1991.

Ordre du jour très chargé pour cette séance : adoption du budget CNRS 1992, mais aussi politique éditoriale, stratégie des moyens de calcul, bilan social. Retenons quelques éléments sur les deux premiers points :

Budget 1992 :

Le budget total est présenté en augmentation de 8,2% par rapport à 1991. Mais ce chiffre prend en compte les annulations de crédits de la loi de finances rectificatives. Si l'on considère les subventions de l'Etat en 91 et les prévisions 92, on obtient :

	91 Initial	92 Initial	
Dépenses ordinaires	8485	9201	+ 8,4%
Autorisations de programmes	2579	2651	+ 2,8%
Crédits de paiement	2498	2429	- 2,8%
Subvention totale 7,12%	11064	11852	+
Du point de vue de l'emploi, l'application des accords de 1989 se traduit par les chiffres suivants.			
	1991	1992	
CHERCHEURS			
Postes frais	101	100	
Postes en surnombre pour l'Ens. Sup	80		
Postes d'accueil		23	
Transformations	164		
Recrutements	434	397	
Passages DR2/DR1	151	176	
" CR1/DR2	291	248	
" CR2/CR1	293	221	
ITA *			
Postes frais	80	66	
Transformations	212	227	
Ouvertures de classes	42	51	

* à signaler : 18% en moyenne des postes vacants sont mis en réserve (33% pour les services centraux) pour être redistribués chaque année avec les postes frais. Cela représentera 80 recrutements pour 1992.

Lorsqu'on s'attache à la répartition de ces crédits on constate :

-- que le CNRS devra compenser en 92 les annulations de 91 dans le domaine des équipements, notamment pour les engagements internationaux ;

-- que le taux de recrutement régresse par rapport à 91 : on retrouve ici l'impact du freinage manifeste par les Universités

des passages de chercheurs vers l'Enseignement Supérieur. Ce recul rend d'autant plus douloureuses les opérations sous contrainte de restructuration et de délocalisation des agents parisiens vers les provinces ;
 -- dans ces conditions, la priorité affichée au soutien de base par chercheur ne signifie plus grand chose : dans certains secteurs, il est même en diminution. Par contre, la proportion des ressources contractuelles continue d'augmenter dans les labos, mettant de plus en plus en question -surtout dans certaines disciplines- l'efficacité de la politique scientifique du CNRS.

POLITIQUE REGIONALE

Dans ce domaine, les administrateurs se trouvaient face à une véritable faillite de la politique menée par Goery Delacote, avant qu'il ne quitte le CNRS. C'est en 1985-86 en effet que ce directeur de l'Information Scientifique et Technique a eu la brillante idée de retirer aux "Editions du CNRS" les fonctions de diffusion de leur production, au bénéfice d'une filiale "Les Presses du CNRS", chargée soi-disant d'élargir cette diffusion et d'éditer des ouvrages "grand public" sur la base d'une recherche de rentabilité.

Aujourd'hui, tous les audits réalisés sur ce dispositif aboutissent à un diagnostic catastrophique : incohérence dans les structures, baisse de la diffusion des ouvrages du CNRS, déficits considérables de la filiale.

La nouvelle responsable des activités éditoriales, Lucie Degail, a présenté un projet de restructuration et de relance du secteur, basé sur trois principes :

-- gestion particulière, par une cellule interne au CNRS des subventions aux revues avec une participation accrue du Comité National.

-- pour les ouvrages, création de quatre comités éditoriaux (dont 2 SHS) directement appuyés sur le Comité National, chargés d'évaluer les manuscrits, de décider de la publication (y compris pour la forme et les contraintes techniques) et de fixer le financement accordé cas par cas.

-- enfin, lancement d'une politique de collections et multiplication des co-éditions avec les maisons du secteur privé.

Un tel projet peut sans doute être discuté sur certains points, mais, après des mois d'incertitude et de temps perdu, il a au moins le mérite de proposer des objectifs concrets et de chercher à mettre en oeuvre une démarche cohérente.

Il est toutefois inadmissible que tout au long des tergiversations interminables de la direction du CNRS sur ce dossier, aucune démarche de concertation ni même d'information des "ressources humaines" directement concernées n'ait été suivie.

C'est sans doute ce parti pris pour une démarche "top-down" qui a débouché sur la décision paradoxale prise par la Direction de conserver la seule filiale à statut privé "Les Presses du CNRS" comme unique structure opérationnelle pour l'application de son projet. Le coût de sa liquidation aurait, paraît-il, été trop lourd (19 MF). La majorité du Conseil a donc décidé le démantèlement des unités de service de Meudon, notamment des Editions du CNRS, et le maintien d'une structure filialisée dont tous les audits ont démontré les insuffisances. Des perspectives mirobolantes de résultats bénéficiaires à partir de 1995 ont été présentées, qui s'accompagnent pour l'instant de la nécessité d'effacer les pertes : une ardoise de 15 MF ! On n'est pas tellement loin de ce qu'aurait coûté sa liquidation... et les plus expressives réserves sont justifiées à l'égard des bénéfices imaginaires espérés, si l'on se réfère à ses performances passées.

Le dossier reste ouvert, notamment en ce qui concerne la situation des personnels concernés et l'utilisation qui sera faite de leurs compétences et de leur expérience...

Marc OLLIVIER

Elu de la liste présentée

par le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN et le SNPEN-FEN

**COMPTE RENDU DU CONSEIL SCIENTIFIQUE DU CNRS
du 14 novembre 1991**

Cet avant-dernier C.S. de notre législature, le prochain et ultime se tenant en février prochain, ne prit que la matinée l'ordre du jour ne comprenant que des points d'information et quelques formalités administratives :

1 - compte rendu du précédent conseil, 2 - élection d'un bureau pour la prochaine séance, 3 - concours chercheurs (bilan 91, répartition 92), 4 - Organisation rapport de Conjoncture, 5 - comités scientifiques transversaux, 6 - relations avec les pays de l'Est, 7 - questions diverses.

L'élection du bureau fût sans surprise, autant de candidats que de postes à pourvoir : MMrs MALAISE, NEYROLLE, Mme PRALONG (ITA), M. RIGNY.

Le calendrier des prochaines élections du Conseil Scientifique est le suivant (publié au J.O. du 5/11/91)

Collège A1 - A2 : appel candidatures clos le 20/1/92, publications listes candidatures, professions de foi 22 au 24/01/92, 1er tour 25/02/92, second tour 14/04/92.

Collège B et C : date limite candidatures 20/01/92, clôture du vote 16/03/92, dépouillement 21/03/92.

POINT 3 - Concours chercheurs. De volumineux documents statistiques sur les chercheurs nous ont été distribués, le chef du personnel commente ces chiffres, l'on peut retenir une augmentation de 4 % au recrutement, un abaissement de l'âge des jeunes chercheurs de 36 à 31 ans, le nombre de candidats par poste est de 7,3, beaucoup de candidatures d'étrangers au niveau CR1. Ces statistiques demandent à être analysées plus finement, les documents

doivent permettre ce travail qui permettrait de déceler les tendances fortes de la politique scientifique de la direction.

Ce qui est sorti de cette discussion concerne surtout l'affichage, un grand nombre d'intervenants mettent en garde cette politique et en dénoncent les risques pervers de dérive. En 91, 1/3 des postes ont été affichés en moyenne, mais en 92 il y en aura davantage. C'est là le moyen le plus sûr pour les Directions Scientifiques de contrôler parfaitement le recrutement en infléchissant les choix thématiques, mais aussi géographiques. Les sections du Comité National devraient lutter contre cette tendance, à moins qu'elles ne soient d'accord avec les choix.

L'on constate que des choix scientifiques sont clairement affichés : priorité sur mathématique et informatique, moins de sciences de la vie mais transfert dans d'autres domaines, et augmentation de SPI.

M. MONOULOU, qui est d'accord sur le fond dénonce ce système de politique d'urgence qui est dangereuse pour le fondement de la connaissance et la formation des hommes. M. PAOLETTI semble assez opposé à cette politique d'affichage dans son secteur, car en sciences de la vie l'affichage est plus important encore qu'ailleurs, les postes créés vont vers les comités transversaux au détriment des laboratoires. M. PAOLETTI proteste ouvertement contre cette politique et le désir de diminuer le volume de son secteur, d'après lui son département est stable numériquement depuis 10 années. En fait, cet avant-dernier conseil aura été assez contestataire, même dans les rangs de la direction. Quel signe faut-il y voir ?

Une information de l'annulation d'un concours de 1987 en Conseil d'Etat statuant en 91 nous est donnée sans plus de précision.

POINT 4 - un comité de pilotage préparant le rapport de conjoncture est constitué :

MM. LENA, CORRIUS, MONOULOU, KAHANNE, VIDAL-NAQUET.

POINT 5 - comités transversaux - ces comités n'ont pas d'activité de gestion directe, est-ce bon signe ? Quant au comité spécifique de physique son Conseil devrait rapidement être en phase avec le C.S. du CNRS. Nouvelles rassurantes...

POINT 6 - relations avec les pays de l'Est : des postes temporaires de 6 mois seront proposés à des scientifiques des pays de l'Est dans l'enseignement supérieur afin de resserrer les liens existants, quelques expériences existent déjà : en mathématique à Normale Sup., en chimie à STRASBOURG et l'I.P.G., cette pratique devrait s'étendre. Au CNRS, peut-être que davantage de postes dits "rouges" pourraient être consacrés à cette relation.

**Prochaine et dernière
réunion**

MARDI 18 FEVRIER 1992.

Avant de passer le relai à camarade qui sera élu en MARS 1992.

Alain CLORENNEC,
élu SNTRS-CGT au
Conseil Scientifique du CNRS

QUESTIONNAIRE SUR LES COMITES D'HYGIENE ET SECURITE

Y-a-t-il un membre du bureau de la section sensibilisé aux questions de Sécurité et des conditions de travail pour centraliser les informations ?

NOM.....

- Le C.H.S. se réunit-il ?

Pour la région.....	Combien de réunions annuelles
Pour les labos.....	Combien de réunions annuelles
Pour les groupes.....	Combien de réunions annuelles

- Le rapport annuel d'activité de l'ingénieur d'Hygiène et Sécurité. vous est-il communiqué ?

- Ce bilan comporte t-il :

Un descriptif des accidents.....
Un rapport sur les formations à la sécurité

- Fait-il l'objet d'un débat ?

Au niveau du labo..... du groupe..... de la région

- Avez-vous connaissance du rapport CNRS concernant la Médecine de prévention ?

- Est-il discuté ?

- Y-a-t-il un compte rendu écrit de ces réunions ?

Au niveau du labo..... du groupe..... de la région.....

- Le C.H.S. examine t-il les plans de bâtiments CNRS avant leur construction et les modifications ?

- Y-a-t-il des représentants du SNTRS-CGT dans le C.H.S. ?

Au niveau du labo..... du groupe..... de la région.....

Coordonnées des élus SNTRS-CGT

NOM Prénom (Titulaire ou Suppléant)	Adresse professionnelle (labo)	Téléphone



Contribution pour la tribune de discussion du Peuple/Vie Ouvrière

44ème Congrès

“Contribution à la lumière de la discussion du document d’orientation dans le conseil syndical national du SNTRS-CGT où l’unanimité s’est faite pour repousser la mise en avant des “identités professionnelles” et pour y préférer la notion de communauté d’intérêts des salariés.

Le document insiste sur diversité, identité propre, identités professionnelles, expressions catégorielles, notions très subjectives. Comme elles sont mises en avant pour affirmer qu’il faut transformer notre activité syndicale (118), il s’agit bien d’un problème d’orientation. Ces notions ne résultent pas d’une démarche scientifique –donc objective-. Elles sont issues des courants des sciences sociales qui réfutent le fait que la société capitaliste soit divisée en classes sociales aux intérêts inconciliables en mettant l’individu au coeur de l’analyse. En réalité, si les catégories sociales sont définies d’abord par la division sociale du travail, –et caractérisées par des comportements, des modes de vie, des représentations propres-, on ne peut ignorer la porosité de chacune (des individus passent de l’une à l’autre), ni les caractères communs au salariat. La CGT, elle, met en avant la communauté d’intérêts des salariés, résultant de leur place dans la production : au-delà des métiers différents, des qualifications différentes et des diverses branches professionnelles, ils ont en commun de défendre leur droit au travail, la valeur de leur force de travail (salaire direct et différé, protection sociale, retraite, services publics de santé, d’instruction publique, etc...) et leurs conditions de travail. La communauté d’intérêts entre les salariés a prévalu lors de la fondation de la CGT et dans la Charte d’Amiens que d’aucuns voudraient voir abandonnée par le mouvement syndical.

L’insistance sur les identités, les différences, la diversité, vise à accréditer qu’il n’y aurait pas, ou plus, de solidarité entre les salariés. Une telle démarche pourrait justifier à elle seule l’individualisation des salaires, véritable contresens social et économique. Du coup, devant cette invasion de la diversité, il faudrait organiser des “solidarités nouvelles”, découvrir des “convergences d’intérêts” (152). Qui dit convergence suppose des points de départ différents. C’est une conception fautive et dangereuse. Le pendant de l’identité, c’est la différence qui débouche toujours sur l’exclusion, la ségrégation. Or la position traditionnelle de la CGT est la défense de l’égalité des droits (des femmes, des jeunes, des immigrés...). L’accent mis sur l’individu, le dédain exprimé de ce qui unit (546 : “généraliste”) sont d’autant plus dangereux que les tentatives d’émiettement des salariés redoublent. L’activité syndicale quotidienne consiste à amener chacun à l’action collective par la prise de conscience de l’aspect social de son vécu. Elle aide à ce que chacun sorte de sa spécificité, que celle-ci soit d’ordre professionnel, catégoriel, de sexe ou d’âge.

Au moment où, dans le monde entier les travailleurs expriment leur volonté d’avoir des organisations indépendantes des Etats, des partis, des employeurs, une CGT fondée sur la défense commune des intérêts des salariés est plus que jamais nécessaire. C’est là sans doute l’aspiration de tous ceux qui ont fait et font la CGT pour ce qu’elle est“.

Philippe Bouyries, Annick Kieffer, SNTRS-CGT, à titre personnel.

LES "RESSOURCES "HUMAINES S'EXPRIMENT...

En allant passer un concours externe.

Tolbiac, Mai 1991, 9h.,

Au bout du long corridor, une aimable secrétaire m'accueille,
Elle m'interpelle par mon patronyme et je m'étonne de tant d'égard,
Je comprends vite que nous ne sommes que deux candidats.

L'interminable attente débute et je fais l'objet de sollicitude,
A la limite de la maladresse, chacun fait preuve
D'une infinie gentillesse pour m'extraire de ma solitude.
Je me crois obligée de déployer mon plus beau sourire, sinon le plus naturel,
On me fait part des problèmes existentiels
Du Jury, ses scrupules face aux candidats, son angoisse ...
A côté de tout cela, mes préoccupations semblent mineures.
Pourtant reconnaît-on du concours les pénibles effets,
Et soudain s'échangent des souvenirs affreux d'auditions,
Mais de vraies celles-là.
Alors je me remémore et m'étonne de ma curieuse épopée.
Concours hors des dates habituelles, délais écourtés,
Je comprends soudain, que dans ma candeur,
Je me suis laissée entraîner dans une sinistre farce :
Je sers d'alibi pour l'intégration d'un travailleur
Exerçant déjà sur le poste que je convoite.
L'indignation me saisit, car enfin, n'aurait-on pu
Au moins me donner à croire que mon dossier avait été retenu,
A l'issue d'une sélection d'une grande rigueur.

Enfin! fais-je peut-être preuve d'une excessive susceptibilité,
Et m'apprête à vivre une terrible matinée.
Et tout d'abord, un peu d'autoflagellation :
Evidemment, le poste mis en compétition,
Etait trop bien ciblé pour correspondre à une création véritable,
N'aurais-je dû m'en apercevoir au préalable ...
Je dois être la seule qui ne sache pas,
Que dans ce labo, il y a depuis des années, une fille formidable
Qui fait ce "boulot" pour lequel je m'imaginai être faite.
Ne va-t-on point penser que je souhaite
Voler le pain d'une pauvre mère de famille.
Tout cela ne plaide pas en ma faveur ...

L'audition de ma co-candidate a duré une heure.
C'est mon tour, je suis complètement démotivée,
Et pourtant, je dois convaincre le jury qu'il a déjà décidé de m'engager,
C'est l'ultime conseil prodigué avant de me présenter devant mes juges.
Le ton ne doit pas être convaincant,
Car je n'ai droit qu'à une attention feutrée et bon enfant.
Par bonheur, je n'ai pas à faire le clown trop longtemps,
Et l'on me libère, bien avant que prévu.

Mon Nième café de la matinée m'attend et l'on me demande,
Si le jury n'a pas été trop sévère ...
Alors pour la première fois, j'ose une remarque amère :
" Pourquoi aurait-on été méchant avec moi, ayant gentilement
Accepté de jouer le rôle de faire valoir ..."
Faisant fi du temps passé en préparation et de la matinée perdue,
Je m'en vais, comme je suis venue.
Classée sur liste d'attente, il ne me reste plus qu'à attendre,
Que la chouette petite brunette que j'ai rencontrée,
Démissionne ou meure avant que ne se passe l'année.

Ce matin, je reçois un courrier à mon appartement parisien,
M'informant que je suis admise à concourir pour un autre poste,
L'épreuve se déroulera dans une semaine, à Nancy 8h30.

SUPPLEMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

RAPPEL

Les agents ayant déposé un recours hiérarchique auprès de l'Administration du CNRS ou de l'INSERM et qui ont reçu un refus de la Direction ont 2 mois pour déposer un recours en Tribunal Administratif à compter de la date figurant sur la lettre de réponse de l'Administration.

Pour les agents INSERM : à ce jour, l'INSERM n'a pas donné de réponse définitive. Elle attend les directives du Ministère...

**VOIR
MODELE
DE
RECOURS
PAGES 17 - 18**

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
15, QUAI ANATOLE-FRANCOIS 75700 PARIS. TEL. (1) 47.53.15 15. TELEX 260034

Service du Personnel
Bureau Réglementation
statutaire et missions

Paris, le 27 DEC. 1991

Lettre avec A.R.

Madame ...

Objet : Versement du supplément familial de traitement
à un couple de fonctionnaires.

Madame,

Par lettre du 25 novembre 1991, vous avez sollicité le versement rétroactif du supplément familial de traitement, au motif que le Conseil d'Etat aurait reconnu dans l'affaire CARITEAU (CE, 24 juin 1991) le droit au versement de cet avantage à chacun des conjoints, qu'ils soient agents publics ou que l'un d'entre eux soit salarié de droit privé.

Je suis au regret de ne pouvoir donner une suite favorable à votre demande. En effet la décision précitée du Conseil d'Etat rappelle qu'en "l'absence de dispositions législatives l'interdisant", le supplément familial de traitement peut être versé à un agent public, alors même que son conjoint salarié de droit privé, perçoit un avantage de même nature. Cette décision ne remet toutefois nullement en cause l'article 97 de la loi du 14 septembre 1941 portant statut général des fonctionnaires civils de l'Etat et des établissements publics de l'Etat, modifié par l'article 1er de la loi n° 780 du 25 septembre 1942 relative au supplément familial de traitement. Cette dernière réaffirme le principe de non cumul du supplément familial de traitement selon lequel : "dans un ménage de fonctionnaires les avantages prévus (.....) ne se cumulent pas. Seul le chef de famille en bénéficie".

Cette disposition était en vigueur jusqu'à la parution de la loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, qui l'abroge expressément en son article 4.

Dans la mesure où votre conjoint n'est pas salarié de droit privé mais fonctionnaire et où cet avantage lui a déjà été versé, vous ne pouvez en bénéficier.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Chef du Service du Personnel

Vous avez la possibilité, si vous le désirez, dans le délai de deux mois à compter de la date de notification de la présente décision de vous pourvoir devant le tribunal administratif conformément aux dispositions de l'article 5 du décret n° 83-1025 du 23 novembre 1983 concernant les relations entre l'administration et les usagers.

Modèle type de réponse du CNRS

MODELE DE RECOURS**(Nom et adresse personnelle)****TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE(1)**

Recours en contentieux pour excès de pouvoir que constitue le rejet explicite (ou implicite) (2) de recours hiérarchique par monsieur le..... (3) de la demande de versement familial de traitement de(4) grade..... fonctions adresse

- EXPOSE DES MOTIFS -

Par lettre en date du (pièce n°....) (6) j'ai introduit un recours hiérarchique pour le versement du supplément familial de traitement au titre de mon (mes) enfant (s) à charge. Cette sollicitation était faite en référence à l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et à une récente décision du Conseil d'Etat (M. CARITEAU - req. n°106058) du 24 juin 1991 (pièce n°..... et) (6).

Dans son courrier en réponse du(7) (pièce n°....) (6), monsieur le (3) (adresse administrative)(8) rejette explicitement (ou implicitement) (2) ma requête.

- DISCUSSION-

- L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et Titre I du statut général des fonctionnaires désigne les bénéficiaires du supplément familial de traitement sans ambigüité :

"Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires."

- Ne figure dans ce texte aucune autre considération que celle d'être fonctionnaire.

- La décision du Conseil d'Etat en date du 24 juin 1991 (M.CARITEAU- req.106058) confirme ce droit du fonctionnaire ou de l'agent de l'Etat qu'elle que soit la nature de l'emploi du conjoint : titulaires ou non-titulaires de la fonction publique, salarié de droit privé. En effet, aucun texte législatif n'interdit le cumul de cet avantage salarial qui n'a pas le caractère de prestation familiale, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article -4 de la loi n° 91-715 du 26 juillet 1991 (journal officiel du 27 juillet 1991) .

- Mon recours hiérarchique est donc fondé jusqu'à l'intervention de la loi n°91-715 du 26 juillet 1991. Cette loi ne fait pas obstacle au versement en contentieux qui court à partir de la

date de naissance de l'enfant. C'est à tort que Monsieur le
.....(3) utilise ce texte législatif pour le rejet de ma requête.

- Dans sa lettre du Monsieur le
évoque l'article 97 de la loi du 14 septembre 1941 portant statut général des fonctionnaires
civils de l'Etat et des établissements publics de l'Etat. Celle-ci, à l'époque, visait
l'application de la "charte du travail" du gouvernement de l'Etat Français aux
fonctionnaires. Or, le texte a été frappé de "nullité" par l'ordonnance du 9 août 1944, à son
article 4, et figure au tableau II annexé à cette ordonnance. Les articles de cette loi n'ont plus
de validité juridique depuis quarante-huit ans. L'article 97 ne peut être opposé à mon
recours hiérarchique.

- CONCLUSION -

Constatant que par sa lettre en date du(7), monsieur le
.....(3) a rejeté mon recours hiérarchique qui sollicite le versement du
supplément familial de traitement, plaise au tribunal administratif de (1)

1) de prononcer l'annulation de la décision de rejet de monsieur le
.....(3)

2) de confirmer mon droit au versement du supplément familial de traitement jusqu'à
l'intervention de l'article 4 de la loi n°91-715 du 26 juillet 1991.

3) de demander à cette autorité de procéder au versement du contentieux financier.

Je souhaite recevoir communication du ou des mémoires en réponse au présent recours
contentieux que pourrait produire monsieur le(3).

Fait à le

Signature

RAPPEL : - Le recours est à déposer (envoi postal) au greffe du tribunal à "Monsieur le Président"...

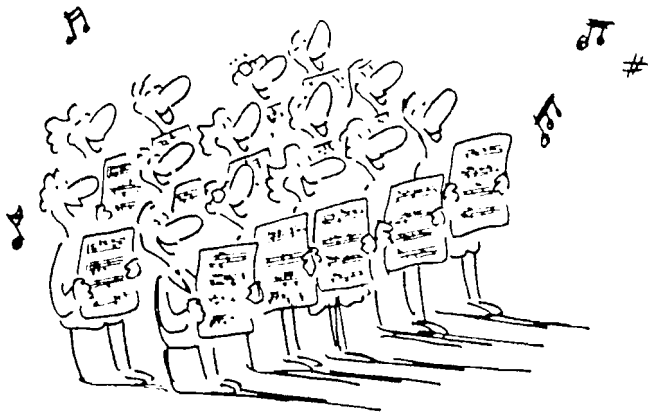
- Ce document doit obligatoirement être remis avec une frappe (original) et 3 copies de l'ensemble (recours + pièces annexées)

- Les délais sont de 2 mois pour faire parvenir une réponse au mémoire "en réponse" de l'autorité attaquée au recours introductif.

- (1) Tribunal Administratif correspondant au lieu d'affectation administrative de l'agent déposant le recours (voir liste ci-jointe)
- (2) Refus explicite : exprimé par lettre.
Refus implicite : la non-réponse vaut refus implicite au bout de 4 mois.
- (3) Indiquer ici la fonction de celui au nom duquel la demande a été rejetée (au CNRS : Monsieur le Chef du Service du Personnel du CNRS).
- (4) Nom et prénoms du demandeur.
- (5) Indiquer ici l'adresse de l'Unité ou du service auquel vous êtes affecté.
- (6) Numérotez précisément toutes les pièces que vous joignez à votre recours.
- (7) Date portée sur la lettre de refus de l'administration.
- (8) Indiquez ici l'adresse du CNRS, 15 quai Anatole France 75700 PARIS.

Adresses et ressorts des Tribunaux administratifs

Siège de la juridiction	Siège du Tribunal	Ressort de la juridiction
PARIS 42.78.40.24	7, rue de Jouy 75181 PARIS CEDEX 04	Ville de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne
AMIENS 22.89.37.90	34, boulevard Jules-Verne 80042 AMIENS CEDEX	Aisne, Oise, Somme
BASTIA 95.31.62.17	Ancienne préfecture, place Saint-Nicolas, 20298 BASTIA	Haute-Corse, Corse-du-Sud
BESANÇON 81.81.40.23	30, rue Charles-Nodier 25043 BESANÇON CEDEX	Doubs, Jura, Haute-Saône, Territoire de Belfort
BORDEAUX 56.52.59.22	28, rue Labottière, B.P. 52 33029 BORDEAUX CEDEX	Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne
CAEN 31.50.14.14, poste 724	Centre administratif, rue Daniel-Huet 14036 CAEN CEDEX	Calvados, Manche, Orne
CHÂLONS-SUR-MARNE 26.68.42.60	2, quai Eugène-Perricr 51036 CHÂLONS-SUR-MARNE CEDEX	Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne
CLERMONT-FERRAND 73.34.28.89	15, mail Allagnat, B.P. 129 63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX	Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme
DIJON 80.43.81.81	22, rue d'Assas 21000 DIJON	Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne
GRENOBLE 76.44.03.88	2, place de Verdun 38021 GRENOBLE CEDEX	Drôme, Isère, Savoie, Haute-Savoie
LILLE 20.57.07.47	143, rue Jacquemars-Gielée, B.P. 2039 59014 LILLE CEDEX	Nord, Pas-de-Calais
LIMOGES 55.77.38.30	1, cours Vergniaud 87000 LIMOGES	Corrèze, Creuse, Haute-Vienne
LYON 78.62.20.26	184, rue Duguesclin 69433 LYON CEDEX 3	Ain, Ardèche, Loire, Rhône
MARSEILLE 91.37.25.10	24, rue de Breteuil 13281 MARSEILLE CEDEX 06	Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Bouches-du-Rhône, Vaucluse
MONTPELLIER 67.92.75.39 - 67.58.38.50	16, rue de la République 34000 MONTPELLIER	Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales



AUDIT DONC !

Comme les hémorroïdes et les collégiens, les audits peuvent être internes ou externes : les audits internes sont exécutés par des personnes appartenant à l'entreprise, les audits externes par des personnes extérieures.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire de par l'étymologie, dans l'audit, on s'intéresse à des faits objectifs, et l'on regarde donc plus que l'on n'écoute. Quand on s'intéresse à des rumeurs et qu'on écoute plus qu'on ne regarde, on a affaire aux on-dit et non aux audits.

L'audit est fait par des auditeurs. L'audit peut aussi s'appeler enquête : il est alors fait par des enquêteurs.

Les audits sont une activité onéreuse. C'est pourquoi l'on parle de "chers z'auditeurs".

Il peut être utile pour l'auditeur (ou enquêteur) de bien connaître l'activité de l'audit (ou enquêté) avant de faire son audit (ou enquête). Sinon, il risque d'avoir quelques déboires. Voici, à titre d'exemple, le rapport rédigé par un expert en organisation et en productivité ayant assisté à un concert symphonique au Royal Festival Hall de Londres :

1) *Les quatre hautbois restent de longs moments sans avoir à jouer. Il serait logique d'en réduire le nombre et d'étaler leur intervention tout au long du morceau, de manière à éliminer les pointes d'activité.*

2) *Les 12 premiers violons jouant à l'unisson, c'est-à-dire des notes identiques, on peut réduire considérablement leur nombre, quitte à utiliser, si une forte intensité sonore est requise, une amplification électronique.*

3) *Le coefficient d'utilisation du triangle est extrêmement faible. On a intérêt à utiliser plus largement cet instrument, et même à en prévoir plusieurs. Son prix d'achat étant extrêmement bas, l'investissement serait très rentable.*

4) *Jouer les triples croches nécessite un effort considérable et représente une complication inutile. On suggère que toutes les notes soient arrondies à la double croche la plus proche. De la sorte on pourra dans une plus large mesure faire appel à des musiciens moins qualifiés.*

5) *On constate que le même passage est répété trop souvent. Ces répétitions peuvent être sérieusement réduites. En outre il est tout à fait inutile de faire jouer aux instruments à vent un thème déjà exposé par les cordes. On peut estimer que si toutes les redondances sont éliminées, un concert de 2 heures peut tenir en 20 minutes, ce qui diminue les frais généraux et évite, de plus, la nécessité d'un entracte.*

6) *Le remplacement du piano à queue par un piano droit, moins encombrant, permettrait d'utiliser plus rationnellement l'aire de stockage du magasin de rangement des instruments.*

7) *Les techniques d'exécution, qui semblent ne pas avoir évolué depuis des siècles, sans aucun progrès dans l'ergonomie, mériteraient une étude approfondie. On remarque par exemple que le pianiste, pour interpréter sa partition, a besoin de ses deux mains et joue encore avec ses deux pieds en s'activant sur des pédales.*

8) *Il a néanmoins de sérieuses difficultés avec certaines notes. Il est probable qu'une nouvelle conception du clavier rassemblant à portée immédiate des mains l'ensemble des touches les plus fréquemment utilisées pourrait améliorer les conditions de travail de l'interprète.*

Pour de nombreux autres exécutants, une des mains sert presque exclusivement à tenir l'instrument ; l'emploi d'un support permettrait de rendre la main oisive disponible pour une autre activité.

9) *On peut remarquer aussi, de temps en temps, l'effort excessif fourni par les joueurs d'instruments à vent, alors que l'emploi d'un compresseur pourrait procurer l'air nécessaire d'une façon adéquate et mieux contrôlée.*

10) *L'obsolescence des instruments est aussi un point qui mérite d'être examiné : le programme ne mentionnait-il pas que l'instrument du premier violon avait plus de 100 ans ? Si on avait appliqué correctement le barème d'amortissement, on aurait constaté que la valeur de cet instrument était certainement nulle et on aurait pu envisager l'achat d'un instrument moderne.*

Ce n'est qu'avec les yeux des autres que l'on peut bien voir ses défauts