

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

ISSN 0180-5398

CP 50050

Directeur de la publication
Jean OMNES
25, rue de chevreuse
91400 ORSAY

N° 295
OCTOBRE
1992

SNTRS

POUR DONNER AUX CHERCHEURS ET I.T.A. TOUTE LEUR PLACE AU CNRS.

La direction du CNRS nous avait promis des "réformes" : "allègement" des structures et de la gestion, décentralisation, régionalisation, valorisation, politique des cadres et finalement l'évolution des "mentalités". Elle tient parole, méthodiquement, après avoir lancé des audits tous azimuts : évaluation des ITA, du fonctionnement du Comité National, de l'Édition, de la Communication, de la restauration, etc, etc...

Allègement des structures ou diminution des fonctionnaires ?

Les personnels du Quai, avant les laboratoires, savent ce qu'il en est : transfert de 300 postes affectés à l'administration centrale (sur 1070 actuellement). Les nouveaux organigrammes sont élaborés en dehors des personnes en place. Celles qui ont l'honneur de voir leur fonction affichée (mais souvent avec un contenu transformé) doivent prouver que leurs compétences correspondent. Les autres sont mises en position de "demandeur d'emploi", n'importe où en Ile de France, ou de fait, contraintes de partir en province. A cela, il faut ajouter les risques de déqualification. Les personnels de la restauration et du bâtiment sont priés de se reconverter. Les Contrats-Emploi-Solidarité (à vil prix) ou les sous-traitants (forts chers) feront aussi bien l'affaire ! On aboutit ainsi à la **précarisation systématique et accélérée** des catégories techniques et à leur marginalisation. Ces suppressions vont également impliquer une **intensification du travail** des personnels de l'Administration Centrale : les tâches seront les mêmes avec moins de monde pour les accomplir.

C. A. DU CNRS

ELECTION
DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL
D'ADMINISTRATION - 1992 -

Votez pour la liste du SNTRS-CGT

(bulletin jaune persan)

- Daniel STEINMETZ

Ingénieur de Recherche, Génie chimique, Toulouse

- Jean ZYLBER

Chargé de Recherche, Chimie-biologie, Luminy

- Claudine KARLIN

Ingénieur de Recherche, Ethnologie préhistorique, Paris

- Jeanine COHEN

Ingénieur d'Etudes, Géographie, Paris

(en instance de nomination Chargé de Recherche)

*C'est vous qui détenez la clé.
Il faut que partout s'engage
un vaste débat pour faire du CNRS
un véritable service public
de recherche.*

*En votant pour la liste du
SNTRS-CGT, vous apportez votre
soutien à un syndicalisme CGT
véritablement indépendant,
démocratique et unitaire au CNRS.*

Ne vous trompez pas de liste
Ne vous laissez pas abuser
Vous devez savoir que la "liste d'union d'ITA et
Chercheurs CGT" est celle présentée par l'USCA.
VOTEZ POUR LA LISTE DU SNTRS-CGT
(Bulletin de vote jaune persan)

Dans un relevé de décisions à l'issue du séminaire de Talloires des 17 et 18 Juin dernier, le Directeur Général annonce que *"les Délégués Régionaux, en liaison avec les directeurs de laboratoire, dresseront, d'ici la fin de l'année, l'état de la dotation réelle en postes... de chaque laboratoire. Pour les plus importantes des unités, ils établiront l'organigramme réel du laboratoire, en identifiant le profil des postes, les fonctions réellement exercées... Ils formuleront les observations nécessaires... A partir de cette information, les départements commenceront à mettre en oeuvre une programmation des dotations en postes ITA des unités et un système de notification des dotations en postes CNRS pour l'année 1993."*

Il s'agit bien là de l'extension à tous les laboratoires, les DR et services de la méthode utilisée par la direction pour la "réorganisation" des services centraux.

La régionalisation : meilleure répartition géographique ou mise au pas ?

Telle qu'elle est entendue par le CIAT - déshabiller Paris pour habiller l'axe Rhin-Rhône- la régionalisation devient un instrument exemplaire de la flexibilisation de l'organisme. Elle traduit le **primat des impératifs politiques et technocratiques** ("aménagement du territoire", "construction européenne") sur celui du développement des connaissances. Peu importe le projet scientifique du laboratoire, pourvu qu'il corresponde au "seuil minimum scientifiquement acceptable". Il s'agit moins de redéployer dans l'espace que d'enlever à la communauté scientifique le peu de pouvoir d'initiatives et de contrôle qui lui reste encore, que de briser les bases culturelles et les modes fondamentaux de fonctionnement du CNRS. Pour se faire, les méthodes les plus draconiennes sont imposées (règles des 2/3-1/3 tant pour les recrutements et les promotions de chercheurs que pour les créations et les renouvellements d'unités). Aucun laboratoire n'est désormais à l'abri d'une destructuration, quel que soit le dynamisme de son activité scientifique.

Changement de mentalité ou fin de la démocratie ?

Très clairement, le rôle dévolu au Comité National par la direction est d'élaborer des rapports de conjoncture, des critères minimaux d'évaluation. La direction et les directeurs des départements scientifiques élaborent le schéma stratégique et les plans d'action des départements. Il en découle que les propositions de créations et

renouvellements d'unités, de recrutements et de promotions devront s'effectuer *"dans une perspective de gestion des ressources humaines d'un organisme sélectionnant les profils les mieux adaptés aux besoins de sa politique, promouvant en priorité les cadres dont il a besoin pour assurer son propre développement et son propre renouvellement"*. Les choix incombent bien évidemment aux directeurs de départements pour ce qui concerne les unités et les affectations de postes et des chercheurs. On relèvera au passage le recours au vocabulaire issu du privé. Il s'agit bien de "changer les mentalités" parce qu'elles sont une entrave à l'autoritarisme musclé.

La contractualisation des laboratoires.

Véritable clef de voûte de la politique actuelle, ses principes sont déjà clairs : établir un contrat entre le directeur de laboratoire et le directeur de département, pour 4 ans sur un programme scientifique, des moyens, des postes. Le directeur de labo, désormais formé de manière "ad hoc" et soumis à un Entretien annuel avec son directeur de département, est le responsable de l'exécution du contrat pour sa partie programmatique, le directeur de département pour l'allocation de moyens et de postes. Chacun est ainsi assujéti, les personnels au directeur de labo, celui-ci au directeur de département qui l'est au directeur général, qui l'est au ministre, qui l'est à... ? L'assujétissement est bien sûr notre traduction de ce que le D.G. appelle "responsabilité accrue". Cela éclaire d'un jour nouveau l'utilité de l'Entretien Annuelle d'Activité et des chercheurs pour la direction !

La gestion des postes revient aux départements scientifiques (gestion "inhumaine" ?), celle des individus (gestion "humaine" dite "rapprochée") incombe aux Délégués Régionaux (maintenant recrutés en interne, mais tendanciellement dévolus aux technocrates, voir plus haut rubrique changement de mentalité). Mais on peut s'interroger sur la marge de manoeuvre de ces derniers. Le directeur général affirme la nécessité que les "Directeurs de Régions et les Directeurs Scientifiques tiennent le même discours". Pour lui, les D.R. sont "les porteurs en région de la politique et de la stratégie scientifique du CNRS, et donc de chacun de ses départements".

Précarité des postes : vers une précarité de l'emploi ?

Par la politique de contractualisation, les personnels sont précarisés. Ainsi le directeur scientifique de SHS, obsédé par la "fossilisation",

préconise-t-il la dissolution automatique des laboratoires au bout de 12 ans ? Seul ?

Les chercheurs, comme les ITA, sont précarisés, devant aller de labo en labo au gré des priorités sur lesquelles ils ne pèsent pas. Le pilotage des postes est un instrument du pilotage des laboratoires, l'un et l'autre, instruments de pilotage scientifique (voir plus haut, régionalisation). La précarité est sans doute l'axe central de la politique du gouvernement. Les CES en sont un exemple parlant. Il ne s'agit évidemment pas de réinsérer les chômeurs de longue durée -ce qui impliquerait la création massive d'emplois à durée indéterminée- mais d'étendre la précarité obligatoire et de casser les salaires.

Rappelons qu'en France l'emploi stable et le salaire mensualisé sont des acquis récents obtenus après guerre par le développement des conventions collectives et des accords dans la fonction publique. Un salaire garanti par niveau de qualification pour une durée hebdomadaire garantie de travail, c'est bien cela qui est en cause via les CES. On tente, en jouant une fois de plus sur l'esprit de solidarité des travailleurs, en utilisant un arsenal idéologique éculé (charité, partage de la misère, fatalisme) de remettre en cause les droits de l'homme fondamentaux : le droit au travail, à la juste rémunération de son travail, à la dignité.

Pour nous, ce sont les richesses créées qu'il faut partager. Chaque travailleur a droit à un salaire qui corresponde au fruit de son travail. Les CES travailleront pour 2 500 F par mois, obligatoirement à mi-temps, pour 8 à 12 mois seulement : précarité du travail mais éternelle misère. C'est à nous tous d'agir. La seule solution : créer des emplois stables, des emplois de titulaires, créer des emplois à tous les niveaux de qualification et pas seulement aux niveaux ingénieurs et chercheurs, rééquilibrer la structure sociale au CNRS et mettre fin aux comportements démagogiques qui ont abouti à l'exclusion de la fraction la moins qualifiée de la population des ITA.

Rappelons que la recherche est faite par des hommes et des femmes, non par des organigrammes, fonctions et autres profils. La qualité de la recherche au CNRS, qui lui est rarement contestée, tient beaucoup aux principes sur lesquels s'est construit l'organisme : recherche fondamentale de haut niveau dûe, pour une grande part, aux synergies suscitées par l'interdisciplinarité, par la complémentarité des qualifications et des équipes, par la stabilité d'un personnel titulaire, par la capacité de la communauté scientifique, grâce à ses instances démocratiques à tous les niveaux, de développer les initiatives individuelles et collectives, à les

susciter et à en contrôler la qualité. Certes beaucoup est à faire pour plus de démocratie, plus d'ouverture vers la société. Cela ne peut se faire qu'en augmentant la démocratie, non en la muselant. Le développement des connaissances, mission fondamentale du CNRS exige une relative autonomie de la communauté dans la détermination des orientations concrètes des programmes scientifiques. Il exige des créations d'emploi de titulaires et un accroissement des moyens à la hauteur des grands pays industriels (Japon, Etats-Unis, Allemagne...) C'est dans cet objectif que nos élus iront au Conseil d'Administration : pour vous faire entendre. Plus que jamais nous devons défendre le CNRS en tant qu'organisme national interdisciplinaire de recherche fondamentale.

Flexibilisation, précarisation des agents et des équipes : ne nous laissons pas déposséder de nos droits.

Ne laissons pas la recherche devenir une marchandise. Empêchons la disclocation rampante du CNRS.

**Diffusez les propositions
du SNTRS-CGT.**

Tous unis agissons pour

- un CNRS véritable service public de recherche ;
- un CNRS organisme national interdisciplinaire dans les principaux domaines de la science ;
- des garanties statutaires pour assurer la stabilité des hommes et des équipes ;
- la création d'emplois, seule véritable issue au chômage ;
- un financement public qui permettra à la recherche de ne pas dépendre des contrats ;

**VOTEZ
pour la liste présentée par
le SNTRS-CGT
à l'élection du C.A.
du CNRS**

ELECTION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CNRS - 1992 -

**APPEL A VOTER POUR
LA LISTE DU SNTRS-CGT**

POUR LA DEFENSE DE LA RECHERCHE

POUR LA DEFENSE DES PERSONNELS

Les Chercheurs, Ingénieurs, Techniciens et Administratifs soussignés, conscients des enjeux que représentent les prochaines élections au C.A. du CNRS, appellent à voter pour la liste du SNTRS-CGT.

Pour le rassemblement des personnels et le développement de l'action intercatégorielle, contre toutes les mesures qui assaillent les équipes et les personnels, pour la satisfaction des revendications, les soussignés appellent à voter pour les candidats du SNTRS-CGT :

Daniel STEINMETZ	Ingénieur de Recherche
Jean ZYLBER	Chargé de Recherche
Claudine KARLIN	Ingénieur de Recherche
Janine COHEN	Ingénieur d'Etudes, en instance de nomination dans le corps des Chargés de Recherche

NOM	CORPS	LABO	SIGNATURE

QUELLE NOUVELLE GESTION DES PERSONNELS AU CNRS ? IL EST URGENT DE NOUS DEFENDRE

La direction vient de sortir une "directive relative à la nouvelle gestion du personnel". Nous la publions intégralement.

Pour le SNTRS-CGT, cette directive ne va pas dans le sens des intérêts du personnel : elle rigidifie la gestion sans l'alléger, la bureaucratie sans l'humaniser.

Ainsi, dans les laboratoires dont le "contrat passé avec le département scientifique prévoit une baisse d'effectifs, des agents seraient mis en "surnombre" et devraient se trouver une nouvelle affectation sur des postes prédéfinis, sans pouvoir à aucun moment négocier eux-mêmes le contenu de leur travail selon leurs compétences et leur qualification réelles.

Les personnels des services centraux, de certaines délégations régionales, de la restauration, des anciennes "SDI", de certains laboratoires "mis en restructuration" subissent déjà cette politique. Ainsi à Marseille, les 18 personnes de la restauration sont averties qu'elles doivent déjà chercher une nouvelle affectation sur les postes affichés. Or, seulement 2 postes de leur niveau figurent à l'affichage dans cette région. Or, des laboratoires avec lesquels elles avaient pris contact sont tout à fait prêts à les prendre, et ont besoin de leurs qualifications. Nous sommes ici dans une situation de blocage.

Seule la mobilité qui découle des opérations de restructuration décidées par les départements scientifiques est prise en compte. Les changements volontaires, ou pour raison familiale, de laboratoire ou de service sont rendus très difficiles, car sont soumis à la politique de l'emploi définie par la seule direction, sans que les personnels puissent se faire entendre dans les instances de concertation dans les laboratoires, sans que la personne concernée puisse intervenir activement, sans même que les laboratoires aient leur mot à dire.

Inutile de préciser que le dispositif est mis en place sans négociation avec les organisations syndicales, sans que nous ayons pu faire entendre nos propositions.

***Pour nous faire entendre,
il faut un syndicalisme fort,***

***Pour nous faire mieux entendre encore,
il faut avoir plus de syndiqués***

Pour réfléchir ensemble, syndiquez-vous

***Pour être mieux défendu,
appelez à voter SNTRS-CGT***

Directive relative à la nouvelle gestion du personnel

La modification de l'organisation de la gestion des personnels du CNRS a constitué l'un des thèmes majeurs de nos réflexions au cours du 1er semestre de cette année, tout particulièrement lors du séminaire qui s'est tenu à Talloires les 17 et 18 juin dernier et il importe maintenant de faire entrer celle-ci dans les faits.

Cette nouvelle organisation, sous-tendue par le principe de déconcentration qui est désormais la règle dans notre Maison, vise trois objectifs principaux :

- rapprocher la gestion de ceux qu'elle concerne et rendre celle-ci plus lisible pour eux en leur permettant d'identifier clairement leur interlocuteur ;

- mieux valoriser la ressource humaine, premier facteur de production de la recherche ;

- assurer à chaque unité, des moyens inscrits dans un cadre contractuel pluriannuel et permettre aux départements scientifiques de mieux maîtriser l'ensemble de ceux-ci.

Elle repose sur les principes suivants :

La claire dissociation du **poste et de la personne** qui l'occupe.

La **départementalisation** des postes attribués par le directeur général, dont découle l'allocation, par les départements scientifiques et les moyens communs, de ceux-ci aux unités et services.

La gestion administrative complète des personnes affectées sur les postes ainsi attribués par le **délégué régional**.

La distinction, en matière de **suivi de carrière** (recrutement, affectation, mutation, promotion, évaluation) de deux catégories d'agents :

- . Catégorie 1 : chercheurs + IR / suivi de carrière national,
- . Catégorie 2 : tous les ITA sauf IR / suivi de carrière régional.

Paris, le

**Le SNTRS-CGT
n'est pas figé.
Il se battra
et mettra
tout en oeuvre
pour défendre
les personnels
et peser pour
une gestion
qui tienne compte
des intérêts
des hommes
et des femmes
qui travaillent
au CNRS.**

PROJET

Brossées à grands traits, les modalités de fonctionnement du nouveau dispositif sont décrites ci-après.

Chaque année, le **directeur général répartit** les emplois inscrits au budget de l'organisme entre les départements. Ces emplois ont préalablement fait l'objet d'une conversion en postes.

Le **directeur de département notifie** alors les postes à chaque unité, sur la base du **contrat** passé avec son **directeur** (soit l'existant, par corps et par grades, diminué des suppressions et perspectives de dégradations et augmenté des créations).

Le délégué régional :

- reçoit copie de ces notifications,
- procède aux **mouvements de personnes** (ITA) qu'elles appellent selon la catégorie concernée: mise en surnombre, dans le laboratoire de départ, des agents affectés sur les postes à redéployer et activation concomitante de la procédure de mobilité, lancement des concours de recrutement pour pourvoir les postes de la catégorie 2 restant vacants,
- prend en charge l'établissement de tous les actes administratifs ultérieurs.

La mise en place de cette nouvelle organisation va requérir de chacun de nous un effort particulier de réflexion collective, d'adaptation de nos outils et de nos procédures. J'entrevois en effet qu'au delà des principes établis, des actions concrètes vont devoir être menées dans les domaines suivants :

- une connaissance précise de l'existant en termes de postes dans chaque unité, afin de constituer la base des futures notifications ;
- l'établissement des contrats d'unités pour les nouvelles unités ou celles qui viennent à renouvellement ;
- la mise au point du système de notification des postes dans l'esprit de celui qui fonctionne déjà pour les crédits ;
- la définition de nouveaux rapports au quotidien entre les divers interlocuteurs du système :

. les départements scientifiques qui notifient les moyens ;

. les délégations régionales qui ont la responsabilité entière de pourvoir les postes de catégorie 2 ;

PROJET

. les directeurs de laboratoires qui sont au centre du dispositif, à la fois acteurs et clients finals ;

. la délégation aux ressources humaines qui anime le réseau mis en place en région au contact des laboratoires et assiste les départements au niveau national ;

. le service central du personnel, véritable régulateur du système tant du point de vue des procédures que du mouvement des postes.

Enfin, car tout ce système converge vers cette préoccupation, il nous faut faire entrer dans la réalité le principe de la contractualisation pluriannuelle des moyens des laboratoires, et donc définir les bases contractuelles à mettre en oeuvre entre unités et départements.

Le temps qui nous est imparti pour aboutir est court. L'ensemble du dispositif doit être en état de fonctionner dès le début de l'exercice prochain. Notre atout, de ce point de vue réside dans le choix que nous avons fait de tenir le Conseil scientifique qui clôture la session d'automne beaucoup plus tôt que les années précédentes, le 17 décembre.

Un calendrier précis des opérations de mise en place de cette nouvelle démarche, élaboré par le secrétaire général, en concertation avec les délégués régionaux et les directeurs de départements scientifiques est joint en annexe à la présente directive.

Réussir est à notre portée, il suffit que chacun collabore en pleine connaissance des enjeux que nous poursuivons et j'attends de chacun qu'il joue pleinement son rôle dans la mise en oeuvre de cette réforme importante à plus d'un titre pour notre organisme.

François KOURILKSY

Il est très important de faire connaître cette politique de la direction du CNRS concernant la nouvelle gestion des personnels à tous les agents du CNRS.

Nous vous demandons donc de diffuser le plus largement possible cette information, ainsi que l'ensemble de ce BRS à tous vos collègues et de les appeler à voter pour la liste du SNTRS-CGT.

Plus de 40% des agents du CNRS n'ont pas pris part au vote des CAP. Nous appelons l'ensemble des personnels Ingénieurs, Techniciens, Administratifs et Chercheurs à participer massivement, par leur vote, à l'élection du CA du CNRS.