

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

BRS n°297
Décembre
1992

BRS

édito

CNRS : GESTION "LIBERALE", autoritarisme et précarisation.

Avec la publication du relevé de décisions du séminaire de Talloires et le texte relatif à la gestion du personnel, la direction du CNRS affiche sa politique. Il importe d'en saisir les objectifs, les conséquences pour les personnels et pour l'avenir de l'organisme.

Il n'y aura en 1993 aucune création de poste d'ITA au CNRS, peu de promotions, et une nette diminution des créations de postes chercheurs. La direction du CNRS a fait le choix d'une gestion à stock constant et d'assurer le redéploiement professionnel, thématique et régional des personnes dans ce contexte. Ses outils : la contractualisation des laboratoires, et la modification des principes de gestion des personnels. *"Les méthodes traditionnelles de gestion des ITA à partir de la qualification des personnes et des préoccupations individuelles ne sont plus admissibles"* déclare un directeur adjoint du secteur Sciences de l'Homme et de la Société (SHS) qui poursuit : *"l'intérêt de l'organisme doit primer celui des individus"*.

Pour le Directeur Scientifique du secteur SHS, économiste distingué, les chercheurs sont des "entrepreneurs de recherche" et les équipes doivent être évaluées en fonction de leur "valeur ajoutée". L'objectif est clair : faire du CNRS une entreprise "ordinaire", en finir avec la notion de service public. Les équipes doivent être "efficaces", les personnels "efficaces et performants", soumis aux objectifs de l'organisme décidés et évalués par la seule direction. L'adhésion aux orientations scientifiques et de gestion déterminera le niveau des ressources des formations, le nombre, le niveau et le profil des postes attribués, tant ITA que chercheurs.

Pour ce faire, la direction du CNRS renforce le pouvoir de contrôle des personnes qu'elle nomme, qui ont donc obligation d'allégeance : les Délégués Régionaux, véritables préfets, et les Directeurs Scientifiques ; elle définit leurs compétences respectives en la matière et elle tente de s'assurer l'adhésion et la participation active des Directeurs de Laboratoires. Enfin, elle organise la précarisation permanente des personnes et des équipes, via la contractualisation, la séparation postes-personnes et les menaces de limitation bureaucratique de la durée de vie des formations.

Il est important que nous mesurions tous les risques de cette politique, contraire à nos intérêts. Il faut faire entendre notre voix pour faire reconnaître nos qualifications, pour dire que d'autres choix sont possibles : ceux du développement de la recherche fondamentale suscitée, effectuée, évaluée par l'ensemble des travailleurs de la recherche. Une recherche publique de qualité, oui, mais par la motivation des personnes qui la font, par la reconnaissance de leur apport, par la libération de leurs capacités d'initiative, par la création d'emplois en nombre suffisant à tous les niveaux.

Pour effectuer ensemble l'analyse de la politique scientifique et la politique de gestion au CNRS et les situer par rapport à celles de l'ensemble des EPST, le SNTRS-CGT organisera une Journée d'Etudes en février. Un BRS spécial paraîtra en janvier. Il fera le bilan d'un an d'activité du Comité National et tentera de dresser les lignes de force de la politique actuelle au CNRS et à l'INSERM et les actions nécessaires. Nous vous appelons à en discuter dans les sections syndicales et à nous adresser vos réflexions, vos propositions d'action et le bilan des actions en cours.

SOMMAIRE

Page 3	POUVOIR D'ACHAT
Pages 4 à 7	BUDGET 1993 : Stagnation de la recherche et de l'emploi
Pages 7 à 9	LES ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNRS
Page 10	RESULTATS des élections au CA et aux CAP du CNRS
Page 11	CONGRES DE L'UGFF : compte-rendu de la FERC-CGT et quelques remarques supplémentaires
Pages 12-13	Une innovation au CNRS : le bouc émissaire. Une pétition à nous retourner.
Page 14	RETRAITE, validation des années de non-titulaire : <i>du nouveau ?</i>
Page 15	RETRAITE, article D 29 du "code des pensions civiles et militaires" TITULAIRES SANS DROITS : vérifiez les déclarations de votre employeur.
Page 16	LE CNRS - LA CFDT - LE CAES - LA RESTAURATION - NOUS AUTRES...
Pages 17-18	BILLET D'HUMEUR SUR LA RESTAURATION Démocratie, degré zéro.
Page 19	COMMISSION NATIONALE DE FORMATION PERMANENTE (9/11/92) et à propos de l'accord-cadre P.F. (non signé par la CGT)
Page 20	LE CNRS BRADE SON PATRIMOINE IMMOBILIER PARISIEN...

attention

PRIMES 2ème semestre 1992

Voir BRS n° 296 pages 23 et 24 et SNTRS-INFO n°32 pages 2,3,4 notre courrier au DG du 16/11/92.

La circulaire du 20/10/1992 n'a été adressée aux organisations syndicales que début décembre (courrier arrivé le 7/12 au syndicat national). Dans sa lettre d'accompagnement, Madame la Secrétaire Générale du CNRS parle de "recherche d'une plus grande transparence des modalités d'attribution des primes". Rappelons l'objectif réel de la direction du CNRS, citation reprise de la note "Pralon-Lecomte" du 20/10/92 : "Cette nouvelle procédure selon laquelle le directeur d'unité remplit, pour chaque agent, ce tableau d'attribution, est destinée à encourager une réelle modulation, notamment afin de rompre avec une pratique courante d'attribution automatique du montant moyen". De qui se moque-t-on ?

Agissons pour faire annuler toute modulation de la PPRS !

POUVOIR D'ACHAT

Selon les termes de l'accord salarial 91-92, signé par quatre organisations syndicales (FEN-CFDT-CFTC-FGAF, la CGT avait refusé), les salaires des fonctionnaires ont été augmentés de 1,4 % au 1er octobre. (1)

Depuis le début de l'année, il y avait eu une seule augmentation : 1,3 % au 1er février.(1)

Rien d'autre n'est prévu pour cette année, + 1,8 % restant à intervenir au 1er février 93 (tient, juste avant les élections législatives !)

Ainsi, l'indice INSEE des prix sur un an ayant augmenté de 2,7 %, les deux revalorisations intervenues en 92 "1,3 + 1,4" relèvent d'une clairvoyance merveilleuse.

En fait, l'"accord" pour 91-92 "prenait en compte le contentieux né de l'accord 88-89" et en 90 il n'y avait pas eu de négociation. Ces augmentations sont donc, selon les termes mêmes de l'accord, en partie, du rattrapage.

On sait néanmoins que l'indice INSEE reflète plus qu'imparfaitement la réalité des dépenses ; les familles ayant des enfants d'âge scolaire peuvent témoigner du coût de la récente rentrée...

Bien plus, cet "accord" tirait un trait de plume sur la perte considérable de pouvoir d'achat subie depuis 82 (le premier plan Delors d'austérité qui a désindexé les salaires sur les prix). En moyenne, pour les fonctionnaires, cette perte a été chiffrée par l'INSEE à 16,3 % entre 1982 et 1991.

Le gouvernement poursuit sa politique d'austérité salariale et ne veut pas entendre parler d'un quelconque retour à l'indexation, il maintient les prélèvements comme la C.S.G. (1,1 %), la contribution exceptionnelle de solidarité (1 % pour les agents au-dessus de l'indice 300), il organise la hausse des impôts locaux et de l'impôt sur le revenu.

C'est avec l'impôt sur le revenu et la TVA, dont on sait que les salariés sont les contribuables essentiels que le gouvernement réalise le partage du travail avec son opération "chômeurs de longue durée -Contrat Emploi-

Solidarité (CES)-" : les employeurs de ces personnes ne déboursent que 600 Frs/mois pour un mi-temps, le reste étant financé par l'Etat.

AU CNRS ET A L'INSERM

La perte du pouvoir d'achat est durement ressentie par les agents bloqués au dernier échelon de leur grade sans espoir de changement de grade ou de corps : les blocages dus aux barrières des grades, le nombre infime de possibilités de promotions, le sous-classement massif révélé en 82 et qui a continué à se fabriquer, en particulier avec des recrutements d'agents sur-diplômés par rapport aux postes mis au concours, tout cela crée une situation insupportable.

Le remboursement de la prétendue dette diminue encore le salaire net des agents qui ont choisi, pour bénéficier de la retraite de titulaire, de valider leurs années de contractuels alors qu'ils ont déjà cotisé.

Pour en rajouter, la Direction du CNRS vient d'inciter fortement les directeurs à moduler la prime du 2ème semestre. Notre syndicat a protesté au niveau national. Chacun doit vérifier de suite que son directeur n'a pas demandé de modulation et intervenir, avec la section syndicale, pour l'annulation de cette mesure le cas échéant.

La coupe est pleine !

- Rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 1982,
- Indexation des salaires sur les prix,
- P.P.R.S. à 16 % pour tous, chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs, non modulable, intégrée au salaire.

Sur ce sujet, qui rejoint la question de la carrière, le SNTRS-CGT appelle tous les agents à se réunir pour faire le point, avancer les revendications précises et débattre de l'action à mener pour obtenir satisfaction.

(1) En réalité +1,36 et +1,28 du salaire précédent car le salaire de référence est celui de novembre 91.

SYNDIQUEZ-VOUS AU S.N.T.R.S.- C.G.T.

NOM:..... Corps et grade :

Prénom : Adresse du labo :

.....

A retourner au SNTRS-CGT, 25 rue de Chevreuse 91400 ORSAY, ou à remettre à un militant connu de vous.

BUDGET 1993 :

STAGNATION DE LA RECHERCHE ET DE L'EMPLOI

DOTATION GLOBALE

Le budget de la recherche est maintenant connu. Sa croissance de 5,25% est en légère baisse sur celle de 1992 (7%). Si l'on tient compte des changements de nomenclature, certains budgets étant imputés à la recherche alors qu'ils l'étaient à d'autres ministères précédemment, l'augmentation n'est plus que de 3,87%. Le mensuel "La Recherche" relève : "les estimations pour 1991, 1992 et la prévision pour 1993 de financement de la dépense nationale de la recherche et développement par rapport au PIB avec une valeur constante de 2,40% marquent une stagnation de l'effort de recherche en France". Il s'agit donc, contrairement aux propos optimistes tenus çà ou là, d'un budget de stagnation. La concession accordée par Curien lors du débat parlementaire témoigne des priorités gouvernementales : 200 millions débloqués pour la délocalisation de la recherche.

Tableau Budget 1993 par EPST

EPST	D.O	A.P.	C.P
CNRS	9.617.140 kF +4,45%	2.768 kF +4,4%	2.497 kF +2,8%
INRA	2.480.140 kF +4,8%	570,3kF +4,1%	530,3 kF +3,8%
INSERM	1.618.577 kF +6,8%	679,3kF -9,7%	624,5 kF -9,7%
INRIA	454.474 kF +8,5%	161,7kF +5,7%	156,4 kF +5%

D.O.= Dépenses ordinaires

A.P.= Autorisations de programmes = dépenses autorisées des actions de recherche et investissements

C.P.= crédits de paiement, dépenses effectivement disponibles

Pour le CNRS, il faut ramener le budget (A.P) à +2,25 %, compte tenu du programme VIRGO, projet franco-italien de détection des ondes gravitationnelles). Le CNRS met l'accent sur l'augmentation du soutien de base aux laboratoires. Or le déblocage annoncé des 8% bloqués avant les vacances n'a toujours pas eu lieu. Le maintien du soutien de base qui semble tout juste assuré par le budget peut être soumis à réajustements, ne l'oublions pas.

Mais l'accent mis sur le soutien de base s'accompagne d'une volonté manifeste de diminuer la part de la charge salariale : "Au CNRS, avant d'accroître le nombre des emplois, la priorité est de renforcer les

capacités de travail (sic). Le soutien aux laboratoires tout compris représente 18 % du budget, ce qui est très insuffisant. Plus de 75 % sont absorbés par la masse salariale et le reste par les très grands équipements" (Kourilsky, interview publié dans Le Journal du CNRS, n°34, oct. 1992).

Or les effectifs augmentent peu et l'on sait ce qu'il en est de nos augmentations de salaire. La croissance de la part du budget consacré aux dépenses de personnel est due pour une part importante à "un changement de cotisations patronales pour les pensions civiles" (Le Journal du CNRS, n°25 janvier 1992, à propos du budget 1992) et aux

accords "Durafour" et accord de concertation signés au CNRS (par l'ensemble des organisations syndicales, hormis la CGT).

On peut donc s'interroger sur le sens de ce discours : le CNRS n'est pas une entreprise de production ou un établissement financier; il ne produit (et ne consomme) de la valeur que très indirectement. Ainsi, dans l'entreprise privée X, par exemple, la part des dépenses de personnel n'est que d'environ 8%, mais le compte d'exploitation prend en compte non seulement les dotations aux amortissements et aux provisions (12%), mais aussi les achats (de matières premières ou autres soit 72%), les charges financières (4%) etc... Que la part des salaires dans les budgets des organismes d'Etat et des ministères soit élevée va de pair avec leur fonction de service public (remis en cause, on le sait). Mais surtout, les sources réelles de financement des laboratoires sont tues, la notion même de soutien de base montre que les recherches sont aussi pour une large part (laquelle ?) financées ailleurs, par les partenaires (labos mixtes, associés) et/ou par les contrats issus des entreprises, des régions, des ministères, de la CEE etc... C'est bien un choix, un choix qui ne peut qu'augmenter la part des dépenses en salaire dans le budget officiel des EPST puisqu'il est fondé sur cette logique. Pour nous, l'augmentation nécessaire de la dotation des laboratoires ne doit pas se faire au prix de restrictions aux dépenses des personnels. Il faut casser la logique actuelle, restituer aux organismes de recherche leur vocation de recherche fondamentale et d'autonomie à l'égard des ministères, des régions et des entreprises. Il faut que les entreprises françaises investissent elles-mêmes dans la recherche, recrutent, créent des emplois pour leurs besoins. Ce n'est pas la vocation des EPST de contribuer directement à la concurrence industrielle.

BUDGET 93 ET POLITIQUE DE L'EMPLOI : sous-traitance et précarisation des emplois.

Seuls l'INSERM et l'INRIA "bénéficient" de créations d'emplois ITA et de chercheurs, à un niveau cependant toujours inférieur à 1992 et les créations d'emploi au CNRS ne concernent que les chercheurs, également à un niveau très inférieur à 1992 (42 contre 166). Ces choix sont aggravés par la faiblesse des transformations d'emploi.

La politique du CNRS est claire : assurer la diminution des fonctionnaires par la

suppression progressive mais drastique des catégories ouvrières et de service ; recourir à la sous-traitance et aux CES pour assurer les besoins ponctuels et permanents des services techniques et administratifs, aux étudiants et aux chercheurs pour les fonctions qualifiées qui correspondent aux emplois de techniciens, d'assistants-ingénieurs et d'ingénieurs. Les conséquences sont graves au CNRS comme au niveau de l'ensemble de la société : généralisation de la déqualification et du déclassement, perspectives de carrières bouchées, précarisation, marginalisation voire exclusion des emplois ouvriers et de service, limitations et contournement des avantages statutaires liés à la titularisation. Le CNRS contribue ainsi à alimenter le chômage, dont il bénéficie en retour par l'utilisation à très bon marché et sans contraintes des chômeurs de longue durée. L'objectif de la diminution des fonctionnaires exigée dans le cadre de la construction européenne est la pression sur les salaires, la diminution du coût de la force de travail. La France, son gouvernement et les directions de nos organismes ne subissent aucunement cette construction européenne, il ne s'agit aucunement d'un Diktat de Bruxelles, mais bien d'une construction en commun fondée sur des principes uniques : libre circulation des capitaux et de la main-d'oeuvre, minimisation des coûts, donc réduction voire suppression des acquis des salariés qui pourraient les entraver.

C'est bien parce que l'emploi et les salaires sont les enjeux centraux que la CGT a lancé sa campagne pour l'emploi dont le temps fort était le 19 novembre. Au-delà du bilan de notre participation à la manifestation, il est important de dresser un bilan concret et chiffré des attaques contre l'emploi sous toutes leurs formes dans nos organismes, tracts que nous diffusons, des débats avec les personnels et des formes d'intervention sur ces questions. La course d'obstacles menée par les jeunes pour parvenir à un emploi stable les rend peu sensibles aux revendications des titulaires qu'ils perçoivent comme des nantis. Un débat approfondi est nécessaire sur la question des CES et des personnels précaires en rapport avec les luttes que nous pouvons mener pour la création d'emplois dans les catégories C et D en particulier. Combien dans les labos, pour quels emplois, comment sont-ils accueillis par les personnels et les syndiqués, quelles discussions avec eux, quelle formation. plus généralement quelles batailles pour la création d'emplois de titulaires ? Nous

pourrions proposer un Livre Blanc de l'emploi.

Parallèlement, quels débats avec les chercheurs, comment perçoivent-ils la diminution relative des effectifs ITA, comment s'adresser à eux et discuter avec eux des conséquences prévisibles sur leurs qualifications et leurs conditions de travail ?

POLITIQUE DE GESTION DU PERSONNEL

La direction du CNRS se dote actuellement d'instruments de rationalisation de la gestion de la main-d'oeuvre afin de maximiser le travail de chacun et donc là aussi de diminuer les coûts. C'est le sens de la mise en place d'un kit complet "ressources humaines" qui va de l'entretien d'activité (annuel ou non) à la contractualisation des laboratoires en passant par l'évaluation de l'activité des ITA sous la houlette des directeurs de laboratoires et les dernières directives relatives à la gestion des laboratoires. Cet attirail vise :

- au renforcement du pouvoir hiérarchique des Directeurs Scientifiques et des directeurs de labos (formation "manageriale" s'adressant aux directeurs d'unités, "responsabilisation" de leur fonction),

- au renforcement du contrôle des personnels et à la superposition des lieux de contrôle (les Délégués Régionaux), à l'unification et à la normalisation des modes de contrôle (guide d'entretien pour l'Entretien d'activité (EAA),

- à la rationalisation bureaucratique de la gestion,

- à obtenir l'engagement des personnels aux projets et objectifs de labo et à ceux de l'organisme, attesté par leur signature du rapport issu de l'EAA,

- à la flexibilisation des personnels dont l'activité est réduite à des fonctions et profils clairement définis afin de mieux organiser leur mobilité en fonction des objectifs de l'organisme.

Ce kit est d'autant plus nécessaire à la direction du CNRS qu'elle restructure ses unités de recherche à stock d'ITA constant et à un bas niveau de recrutement de chercheurs.

Ainsi les nouvelles directives de gestion du personnel et la contractualisation des laboratoires prévoient la mise à plat des emplois, des fonctions et des compétences des personnels des laboratoires et des services. En même temps une évaluation des

besoins en termes de fonctions, de niveau de qualification et de nombre de postes devra être établie par le labo ou le service au moment de son renouvellement. Elle sera validée (ou invalidée) par le contrat passé entre le Directeur Scientifique et le Directeur de l'unité qui notifiera les emplois (en nombre et en niveau ?) attribués pour 4 ans. De telles mesures pourraient être salutaires : gestion plus claire, connaissance des règles du jeu par tous les partenaires. Mais à y regarder de plus près, leur raison d'être est le renforcement de l'autoritarisme et du pouvoir hiérarchique, le pilotage au plus près par les Directions Scientifiques. Libre en effet au directeur de labo d'inciter un indésirable à partir dès lors que le poste lui est garanti... Pour les personnes qui verront leur poste supprimé ou qui souhaiteront changer de labo, la séparation de la gestion des postes et des personnes implique qu'elles sont dépendantes des délégations régionales. Le service "ressources humaines" des DR ont la charge de contribuer à la réaffectation des personnes sur les seuls postes affichés par les Délégations Scientifiques. On le voit leur marge de manoeuvre est réduite. De plus, quelle possibilité de changer de secteur ? Quel contrôle et initiative des conseils de laboratoires et du comité national ?

Il est nécessaire de mettre ces mesures en regard avec le contexte actuel de restructuration de la recherche et de relocalisation dont il faudrait dresser le bilan (en particulier quels débats dans les conseils de labos et au comité national sur ces questions ?).

Mais ces mesures, qui déposent les personnels de leurs droits les plus élémentaires d'intervention et de critique, entraînent la déstabilisation du personnel et sa démotivation. Il aboutit à l'éclatement des rapports sociaux en donnant l'illusion qu'il est possible de les régler sur le mode individuel. L'enjeu, via les syndicats, est le rôle du collectif, de l'action collective. L'activité syndicale, la syndicalisation de nos collègues est plus que jamais nécessaire pour se faire tous entendre.

SALAIRES PRIMES : individualisation du salaire

Les accords Durafour sont d'ores et déjà appliqués pour les catégories C et D de la Fonction Publique et les négociations sur la catégorie A sont en cours. Si, individuellement, quelques avantages pourront être obtenus, la grille d'ensemble sera revue vers le bas, c'est-à-dire que les niveaux de qualification seront déclassés

pour répondre à la hausse générale des niveaux de formation sans augmenter les salaires. La journée d'étude du 27 Novembre de la FERC a permis d'avancer nos réflexions sur les réformes en cours.

La petite augmentation que nous avons eue en novembre rappelle que nos salaires perdent du pouvoir d'achat. Là aussi nous devons débattre des actions à proposer en matière salariale.

La dernière note sur la prime montre la volonté de la direction d'individualiser nos salaires, du moins oblige-t-elle nos

directeurs de labos et de service à faire un effort de répartition : le tableau d'attribution le contraint à mettre la somme pour chaque agent, même pour la prime entière, afin "d'encourager une réelle modulation, notamment afin de rompre avec une pratique courante d'attribution automatique du montant moyen il convient d'éviter un trop grand émiettement des majorations ou des minorations de primes, et donc veiller à introduire une sélectivité dans leur montant." (Note de PRALON et LECOMTE du 20 oct. dernier aux directeurs de laboratoires et responsables de service).

LES ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNRS.

Les résultats des élections au Conseil d'Administration du CNRS doivent être appréciés à partir de la comparaison avec les élections précédentes au CA et au CAES.

Comparaison des élections au CA 1989 et 1992

-Le nombre des inscrits a diminué de 1620 voix, en partie sans doute à cause de l'éviction des stagiaires lors de la dernière élection.

-La part relative des chercheurs au sein du corps électoral a augmenté.

-Les abstentions ont augmenté de +2,03 points soit +4,6% en part relative. Si elles croissent (peu en réalité sur une longue période) elles ne témoignent pas d'un désaveu des syndicats pourtant seuls à se présenter.

-La hausse importante des votes blancs et nuls (+89,61% en part relative) est due essentiellement à une modification du mode de comptage des enveloppes non signées, auparavant rejetées dans les abstentions (ce qui en conséquence sous-estime l'augmentation des abstentions, ou tout au moins, rectifie la sur-estimation de celles-ci aux élections précédentes).

Les résultats laissent apparaître :

-une baisse importante de la CFDT de -15,30%,

-une baisse de l'USCA de -13,25%
-une relative stabilité du SNIRS, -2,11%,
-une progression de l'ensemble SNTRS-SNPCEN-SNCS (+9,74%) qui se présentaient unis lors des précédentes élections, ceci avec un score très modeste du SNTRS.

Nous relèverons également :

-la faiblesse de l'écart SNTRS-USCA (2,56 point de pourcentage),
-la faiblesse de l'écart SNCS-SNPCEN/SNTRS-USCA : 19,83/18,40.

L'argument, selon lequel "une liste SNTRS-USCA unis auraient obtenu un élu", ne tient pas. En effet, une alliance SNTRS-USCA ou la disparition du sigle SNTRS-CGT aurait conduit à une désaffection au moins aussi importante des voix de la CGT.

Avec un score électoral identique à celui obtenu au CAES en 1991, nous pouvions avoir un élu. La présence d'une liste USCA a conduit à une dispersion de nos voix et donné un 2ème élu à la CFDT.

Rappelons que le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN et le SNPCEN-FEN présentaient en 1983 une liste unique (ni l'USCA, ni le SNPTES-FEN n'existaient) au CA qui rassemblait 33,94% des voix. Les syndicats issus de cette mouvance (hors SNPTES) obtiennent cette fois-ci 38,23% ce qui révèle un net affaiblissement des syndicats réformistes, mais surtout un renforcement

du SNCS, malgré la création de l'USCA et du SNPTES. Les raisons en sont multiples : faible attractivité de la CGT et sans doute perte d'attractivité du SNTRS sous la double action des coups de boutoirs de l'USCA et de ses alliés dans le SNTRS et des attermolements de la Confédération à l'égard de ce dernier qui peuvent être interprétés par des électeurs comme un désaveu. Si l'USCA parvient à stabiliser un électorat de chercheurs et d'ITA (en particulier là où nos sections ont mené campagne en sa faveur, Gif, Thiais, Montpellier, contribuant ainsi sciemment à affaiblir leur propre syndicat), sa tentative infantile de recherche de légitimité par le recours au seul sigle CGT paie peu puisqu'elle régresse en valeur absolue et relative. La régression de l'USCA à Montpellier sans profit notable pour le SNTRS témoigne certainement de cette lassitude et de la capacité du SNCS, dans un contexte difficile dans la FEN, à drainer les voix de chercheurs mais aussi des ITA qui refusent l'éclatement syndical. Souffririons-nous aussi, avec 20 ans de retard, du syndrome des groupuscules gauchistes ?

Comparaison avec les élections au CAES

Le nombre d'inscrits au CAES est plus important (retraités, contrats).

L'analyse des résultats aux 4 élections (Caes 88, CA 89, Caes 91 et CA 92) montrent :

- faiblesse de l'USCA aux élections Caes (autour de 5%), les élections au CA lui sont plus favorables, malgré des méthodes identiques (recours à des militants du SNTRS pour établir ses listes),

- score supérieur du SNTRS au CAES (13,7%)

- score supérieur des syndicats de la FEN (SNPTES inclus) au CA par rapport au CAES (22,1)

On peut penser que la composition des votants n'est pas la même aux deux élections : plus de participation ITA au CAES, plus de participation de chercheurs au CA.

Dernières remarques.

On peut penser que notre score de 10,48% reflète bien la dispersion de notre électorat ainsi que notre difficulté à nous adresser aux chercheurs. En témoigne l'écart avec notre résultat aux CAP (26,3% chez les ITA) Les chercheurs que nous pouvons attirer restent

massivement attachés au SNCS et très minoritairement à l'USCA.

L'USCA détourne à son profit, de façon répétée, une partie de notre électorat. Mais on ne peut estimer la confusion entraînée par son camouflage derrière le seul sigle confédéral.

Le SNCS a très certainement bénéficié d'une partie de notre électorat ITA, que nous ne pouvons estimer. En même temps son score comparé à celui du SNPTES (qui présentait des chercheurs de la tendance majoritaire de la FEN, UID sur sa liste) montre le désaveu massif des chercheurs aux manoeuvres de la FEN et leur attachement à l'indépendance et au syndicalisme de lutte.

Pour une CGT intercatégorielle unie dans le SNTRS

Nous ne pouvons laisser s'affaiblir la CGT au profit de la FEN, même "bis". Le SNTRS est un outil important pour les personnels qu'il convient non seulement de préserver mais de renforcer.

Comment?

Pour nous les questions de fond à débattre sont:

1°) Comment unifier la CGT dans le SNTRS-CGT ? Le dernier CSN en a énoncé les principes (sans réponse de l'USCA autre que "c'est un ultimatum" ce que c'est pourtant bien loin d'être) ? L'obstacle est que l'USCA est à la fois externe (un autre syndicat) et interne (par ses militants qui ont notre carte et qui s'organisent ouvertement sous forme de tendance). Si la règle démocratique ordinaire dans la CGT peut jouer avec ces derniers, elle ne le peut donc pas avec les chercheurs de l'USCA. De plus, l'USCA, syndicat catégoriel, agit dans les faits en syndicat intercatégoriel, par ces mêmes caractéristiques.

2°) Comment discuter, avec les militants du SNCS et du SNPCEN, du syndicalisme de lutte au CNRS et à l'INSERM pour créer les conditions d'un syndicalisme CGT inercatégoriel dont les bases militantes sont, ne l'oublions pas, principalement au SNCS et au SNTRS, l'USCA étant un phénomène minoritaire devant être ramené à ses justes proportions (sans sous-estimer son efficacité à renforcer la FEN et affaiblir le SNTRS)?

Nous devons donc réfléchir au processus à engager en direction des chercheurs pour qu'ils viennent à la CGT. En effet, l'avenir n'est pas dans la création d'autres instances

syndicales. Les liens entre le SNCS et le SNES-Sup nécessitent que ce processus soit engagé conjointement par le SNTRS et la FERC-Sup au sein de la FERC.

3°) Les résultats doivent-ils nous amener à modifier notre démarche (syndiquer les chercheurs au SNTRS-CGT) ? nous ne le pensons pas. Les choix que nous avons faits étaient politiques : pas d'accord électoral sans principes. Le refus de l'USCA de faire la moindre concession, sans tenir le moindre compte des ouvertures que nous avons faites (ouverture de notre liste aux chercheurs de la CGT, texte de la CE de septembre puis du CSN) lui fait endosser la responsabilité de la situation. C'est un refus du débat démocratique dans les règles de la CGT. Le problème reste, comment amener les chercheurs (dont ceux de l'USCA) à jouer pleinement leur rôle dans le SNTRS ? Comment amener la Confédération, la FERC, à être partie prenante dans ce processus ? Il est clair que le règlement de ce problème est urgent et que nous ne pouvons nous permettre d'aller à d'autres élections dans les mêmes conditions que celles qui se sont déroulées depuis la création de l'USCA par l'UGFF.

4°) Faire l'analyse rigoureuse de nos points forts et de nos faiblesses. Si nous restons le seul syndicat présent et organisé partout, sur des positions de luttes, proche des personnels, nous devons relever notre inaptitude à les organiser nationalement. Le problème majeur est bien pour nous : quelle activité des sections, quels modes d'expression des personnels et envers les personnels ? Si nous sommes bien implantés dans les endroits à forte concentration de personnels, l'éparpillement des laboratoires pose problème et il est nécessaire d'aider les isolés à s'organiser en particulier dans Paris intra-muros.

Il est nécessaire de relancer l'action sur les revendications en matière d'emploi, de salaire, de reclassement, contre les restructurations-casse de la recherche, la mobilité et la précarité. Il est nécessaire de relancer l'activité spécifique en direction des

administratifs, des cadres, des personnels des services techniques entre autres.

Il est nécessaire de réfléchir tous ensemble à la forme d'organisation des chercheurs dans le SNTRS pour qu'ils y aient toute leur place.

Le C.S.N. aura à débattre, début 1993, d'une proposition d'organisation des chercheurs dans le SNTRS-CGT.

Nous ne sommes pas sans propositions face aux attaques, comme on tente de nous le faire croire :

-à la précarité, opposons la création d'emplois stables,

-au "partage du travail" opposons la réduction du temps de travail sans perte de salaire,

-au développement de la misère et à la marginalisation, opposons l'augmentation de l'ensemble des salaires, seul moyen de relancer la production pour répondre aux besoins, de vrais salaires pour tous et non des aumônes pour les uns,

-au développement de l'idéologie du libre-échange et des contrats individuels comme moyen de gestion des rapports sociaux, opposons l'action et l'intervention collective des personnels,

-à l'éclatement des qualifications en fonctions et profils (comme autrefois en gestes) opposons la mise en valeur de nos savoirs, savoirs-faire et qualités dans la coopération des qualifications complémentaires au sein d'équipes de travail stables,

-au pilotage de la recherche, à la recherche-marchandise, à son assujettissement aux besoins concurrentiels des entreprises et aux besoins de l'Etat, opposons la nécessaire autonomie de la recherche fondamentale et la production de connaissances, le rôle social des connaissances, donc la libre détermination des orientations par la Communauté scientifique et le développement de la recherche dans les entreprises, la création de lieux d'interface qui garantissent l'autonomie de chacun.

Ce sont là quelques suggestions !... En débattre est essentiel. Agir l'est tout autant !

JOURNEES D'ETUDES DU SNTRS-CGT
sur la politique scientifique au CNRS et à l'INSERM
Le SNTRS-CGT organise, en février 1993, des Journées d'Etudes

sur la politique scientifique et de gestion au CNRS.

Un BRS spécial fera le bilan d'un an d'activité du Comité National.

Afin de préparer ces journées d'études, nous appelons les adhérents

à en discuter dans leurs sections syndicales

et à nous adresser réflexions et propositions d'action.

**RESULTATS
DES ELECTIONS AUX CAP 30.9.1992**

	Total ITA	Total Cherch.	Total des voix	Nbre des élus
inscrits	13975	10866	24841	
Votants	7857 56,22%	5746 52,88%	13603 54,76%	
Blancs & Nuls	504 6,41%	249 4,33%	753 5,53%	
Exprimés	7354	5497	12851	
SNTRS -CGT	1936 26,32%			11/ (12*)
SNCS -FEN		2218 40,35%		/5
SGEN -CFDT	2375 32,29%	1599 29,09%		13/3
SNIRS -CGC	1730 23,52%	1073 19,52%		9/2
SNPREES -FO	766 10,42%	324 5,89%		--
SNPTES -FEN	547 7,44%			2/
USCA		283 5,15%		--

2* Les résultats nous donnent 2 élus, mais nous n'avions pas de candidat en AJA1, donc 1 seul élu, en AJA2.

**RESULTATS
DES ELECTIONS AUX CAP 1989**

	Total ITA	Total Cherch.	Total des voix	Nbre des élus
inscrits	13216	10670	23886	
Votants	7541 57,06%	5435 50,94%	10976 54%	
Blancs & Nuls	179 4,38%	123 2,26%	302 3,32%	
Exprimés	7362	5312	12674	
SNTRS -CGT	2186 29,69%			11/
SNCS -FEN		2378 44,77%		/6
SGEN -CFDT	2536 34,45%	1462 27,52%		15/3
SNIRS -CGC	1343 18,24%	879 16,55%		5/1
SNPREES -FO	925 12,56%	343 6,46%		3/
SNPTES -FEN	372 5,05%			-----
USCA		250 4,71%		-----

**RESULTATS
DES ELECTIONS AU CA DU CNRS 1992**

	Total des voix	Nbre des élus
inscrits	23272	
Votants	12206 52,45%	
Blancs & Nuls	646	
Exprimés	11560	
SNTRS- CGT	1212 10,48%	-----
SNCS SNPCEN	2292 19,83%	1
SGEN -CFDT	3430 29,67%	2
SNIRS -CGC	2145 18,56%	1
SNPREES -FO	999 8,64%	-----
SNPTES -FEN	566 4,90%	-----
USCA	916 7,92%	-----

**RESULTATS
DES ELECTIONS AU CA DU CNRS 1989**

	Total des voix	Nbre des élus
inscrits	24892	
Votants	13561 54,48%	
Blancs & Nuls	378	
Exprimés	13183	
SNTRS- CGT	3641 27,62%	1
SNCS SNPCEN FEN		
SGEN -CFDT	4510 34,21%	2
SNIRS -CGC	2499 18,96%	1
SNPREES -FO	1329 10,08%	-----
USCA	1204 9,13%	-----

CONGRES DE L'UGFF : (Octobre 1992)

Compte-rendu de la FERC-CGT

La presse s'est faite l'écho du congrès de l'UGFF dans le cadre des bouleversements qui traversent le syndicalisme : éclatement de la FEN, changement de Secrétaire général à la CFDT, dissidence à la FASP (autonome Police), mise en cause de l'activité de la direction sortante au congrès de l'UGFF...

Au delà d'une vision caricaturale qui réduit ces événements à de simples luttes "d'appareil", les enjeux sont plus fondamentaux.

Ce qui a été condamné au congrès de l'UGFF, ce sont des pratiques qui, au lieu de rassembler à partir des convergences de lutte et de la communauté d'intérêt des fonctionnaires, se sont appuyées sur les divergences et appréciations différentes de la situation pour les mettre en exergue et créer des clivages artificiels entre les organisations de la CGT.

Clivages catégoriels, clivages sectoriel, clivages idéologiques...

C'est cette démarche contraire aux orientations du 44^e congrès qui a été repoussée, le rapport d'activité n'atteignant pas 50% des mandats (14 479 pour, 13 250 contre, 2 835 abstentions). (1)

A partir de cette situation, un débat a eu lieu sur l'orientation qui a mis en évidence :

* D'une part la nécessité d'avoir une discussion approfondie entre nos organisations sur les questions revendicatives et propositions à élaborer en matière de conception statutaire, en matière de grille salariale, de reconnaissance des qualifications... Une diversité d'approche nécessite une confrontation des points de vue, afin de dégager une cohérence revendicative qui puisse donner de l'efficacité aux luttes de tous, ces

échanges devraient être impulsés avec les syndiqués du niveau local au plan national.

* D'autre part, sur la base d'une proposition de charte commune, un débat a eu lieu sur le rôle, la place, la nature de ce que devrait être l'organisation commune capable d'impulser une activité revendicative sur les questions touchant l'ensemble des fonctionnaires. Dans ce domaine aussi, des approches différentes sont apparues : simple coordination d'organisations, super organisation chapeautant l'ensemble ou organisation dégageant à partir de l'activité de chacun une réflexion collective propre, permettant une impulsion, un support revendicatif plus large pour l'activité de tous...

Il est évident que ces questions ne sont pas posées aussi schématiquement et qu'elles traversent, plus ou moins, toutes les organisations. En clair, il n'y a pas de blocs monolithiques et antagoniques qui se positionneraient à chaque fois de manière identique sur tous les problèmes. Là aussi, il faut prendre en compte la diversité de situation.

Cela a conduit à ne pas adopter le document d'orientation (12 447 pour, 1 038 contre et 17 126 abstentions). (2)

Le congrès a donc été suspendu et une direction provisoire a été élue par 98 voix et une abstention. Elle est composée de représentants des Fédérations et secteurs non fédérés :

3 FERC, 3 Finances, 3 Equipement, 1 Police, 1 Etat, 1 UGSP, 2 non fédérés.

Elle est chargée d'assurer avec les membres du secrétariat sortant qui le souhaitent la pérennité de l'UGFF et de retravailler les textes d'orientation et de charte commune dans la perspective d'une reprise des travaux du congrès en janvier...

Quelques remarques supplémentaires...

Concernant le vote sur l'orientation, une précision utile : contrairement à une bonne logique, des organisations qui, avant le congrès, étaient d'accord avec l'orientation, se sont abstenues. Il s'agit notamment de la Fédération de l'Equipement et du SGPEN-CGT. Qu'est-ce qui conduit à cela ? Une modification fondamentale du projet ? Non, aucun des amendements adoptés ne bouleverse le projet initial. Alors quoi ? Une volonté de revanche vis à vis de ceux qui ont voté contre ou se sont abstenus sur l'activité ? Une volonté de rendre réelle la menace non voilée de la direction sortante : "après nous, sans, nous ce sera le chaos" ? Ce serait à ces organisations de répondre.

Elles ont pris une lourde responsabilité en créant les conditions d'une déstabilisation de l'UGFF, tout en refusant obstinément de participer aux débats du Congrès. Heureusement elles en sont pour leurs frais : les méthodes de la direction sortante ont été désavouées, l'UGFF a survécu à l'épreuve et ce n'est pas encore le chaos : une direction provisoire fonctionne aujourd'hui.

Tout n'est cependant pas réglé, le débat devra reprendre début 1993 sur la base de nouveaux textes préparatoires.

Nous devons prendre toute notre place dans ce débat.

(1) SNTRS :
100 % contre

(2) SNTRS :
50 % pour
50 % contre

Une innovation au CNRS : le bouc émissaire

Le secteur SHS a pour vocation l'étude de l'Homme dans la société : sans doute est-ce pour cela que ses responsables inaugurent un nouveau type de gestion des personnels.

Pour la première fois, un agent est traduit devant le Conseil de discipline avec demande de licenciement, simplement parce que la direction scientifique a "**l'intime conviction**" qu'il est coupable. Dans le droit pénal pour être accusé il faut des preuves. Le CNRS échapperait-il au droit français ou voudrait-il faire jurisprudence ? En tout cas, sortant du système binaire, coupable/non coupable, s'instaure dans cet organisme une troisième voie : le bouc émissaire, chargé de tous les maux d'un laboratoire et dont le licenciement purifiera le collectif malade.

La réalité administrative de ce cas n'est pas l'objet de notre protestation. Ce que nous voulons faire connaître c'est une pratique injuste et, parce qu'elle est arbitraire, susceptible de s'abattre sur n'importe lequel d'entre nous. Ce que nous voulons montrer, c'est que se met en place de façon insidieuse un fonctionnement de l'organisme où cette pratique devient possible.

Cet agent était affecté dans une équipe à la vie mouvementée. Depuis deux ans :

- Un agent est muté d'office après avoir été accusé de vol de matériel sans que rien n'ait pu démontrer qu'il était coupable.
- Un autre proteste auprès de l'administration parce que le directeur, IR, se notait lui-même et se plaçait en tête de liste des promotions.
- Un boursier voit son contrat non renouvelé sous le prétexte qu'il "pouvait devenir un perturbateur".
- Deux agents sont mutés.

Dans ce contexte, qui s'accompagne de plusieurs pétitions dénonçant les dysfonctionnements du laboratoire, notre agent est traduit devant le conseil de discipline, suspecté d'être l'auteur d'une lettre anonyme "diffamatoire"...

Le dossier est instruit à charge par les directeurs scientifiques et le directeur du laboratoire qui refusent de rencontrer tant l'intéressé que les organisations syndicales.

Tous les témoins, de l'accusation ou de la défense, membre ou non du centre, témoignent des difficultés de la vie collective, et reconnaissent qu'ils sont incapables de prouver n'être pas les auteurs de la lettre anonyme.

La commission paritaire, après une longue journée d'audition, de 10 à 20 heures 30, n'a pas été convaincue de la culpabilité de l'agent, aucune preuve tangible n'ayant été fournie par les accusateurs. Elle refuse donc le licenciement et se partage sur la mutation, (les uns rejetant tout ce qui pouvait apparaître comme une sanction, les autres estimant nécessaire un changement d'environnement). Rappelons que la mutation était demandée depuis longtemps par l'intéressé, dont la pratique professionnelle n'a, à aucun moment, été remise en cause.

Aujourd'hui, la direction scientifique des SHS explique que si la CAP n'a pas reconnu l'agent coupable, elle ne l'a pas innocenté pour autant. Poussant le raisonnement plus loin, la direction scientifique estime ne pouvoir blanchir l'agent que si elle trouve le fauteur de trouble, invitant les membres du laboratoire à lui désigner le coupable. Dans cette logique, elle veut appliquer une mutation-sanction en affectant l'intéressé, contre sa volonté, dans une autre discipline.

Il y a là indubitablement, un détournement des fonctions de la Commission paritaire dont la mission n'est pas de trouver le coupable, mais de vérifier la matérialité des faits reprochés, d'acquiescer ou non à la sanction demandée ou d'en définir ou non une autre, prise dans la hiérarchie des sanctions envisageables.

Il y a surtout un nouveau mode de gestion qui semble anticiper l'application du Séminaire de Talloires de juin 92 dont les décisions proposent "une évolution dans la gestion des personnels des unités au service d'une politique scientifique qui peu à peu se précise" (A. D'IRIBARNE, in Lettre SHS n°28, Juillet-Aout 92, p 3). Sans doute est-ce dans cette perspective que la direction scientifique du secteur des SHS choisit, avec l'arbitraire le plus absolu, sa façon de régler les difficultés d'un laboratoire : le procédé du bouc émissaire visait à crever l'abcès. La direction scientifique n'estime pas nécessaire

d'apporter quelque preuve que ce soit pour valider son choix et elle ne se préoccupe pas des conséquences professionnelles et humaines de son procédé. Elle n'hésite pas non plus à demander la délation.

Dans cette affaire, à aucun moment, il n'a été question de recherche, de projet scientifique, de bonne utilisation des compétences des agents participant à un programme. Ce mode de "gestion des ressources humaines", tel qu'il est pratiqué par la direction scientifique des SHS, se réduit à une activité administrative aujourd'hui séparée par des années lumières de ce que nous pensons devoir être une bonne incitation des hommes et des femmes à s'investir dans le travail qui accompagne la recherche.

Nous devons faire échec à une telle pratique.

Conscientes de l'importance de cette bataille, autour d'une "affaire" exemplaire des nouvelles orientations de l'organisme que nous refusons, les organisations syndicales ont opposé un front uni à la direction.

Par ailleurs, pour défendre ses droits devant une direction qui voulait imposer l'arbitraire de la force hiérarchique, le "préssumé coupable" a pris un avocat devant lequel cet arbitraire n'a pas osé totalement bafouer le droit, ce qui a permis à la CAP de se prononcer en son âme et conscience.

Parce que la résolution de cette affaire nous concerne tous si s'instaurent de telles pratiques, nous appelons chaque agent, chaque section syndicale à renvoyer à une organisation syndicale de son choix la protestation ci-jointe et à manifester sa solidarité en apportant un soutien financier pour aider au règlement des honoraires de l'avocat.

SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNCS-FEN, SNPREES-FO

► **Soutien financier** SOMME VERSEE :

(à adresser à l'organisation syndicale de votre choix)

► **Pas de bouc émissaire au CNRS**

Parce que, dans l'arbitraire, chacun de nous peut demain être accusé, je demande que la direction du CNRS n'applique aucune sanction vis-à-vis d'un agent que la Commission paritaire n'a pas reconnu coupable.

Nom	Laboratoire	Signature

R E T R A I T E

VALIDATION DES ANNEES DE NON-TITULAIRE : Du nouveau ?

Les organisations syndicales des EPST ont été reçues au MRE sur ce sujet le 26/11/92.

Il semble que le MRE ait renoncé à défendre auprès du Ministère du Budget le dossier qu'il avait élaboré après les discussions avec les organisations syndicales en 1991. Ce dossier reprenait certaines des propositions syndicales visant à créer les conditions d'un calcul différent, plus juste, de la "dette".

Aujourd'hui, le MRE se contente de proposer à l'arbitrage inter-ministériel les propositions suivantes :

- appliquer un prélèvement de 3% au lieu de 20% lors du départ en retraite,
- dans le cas d'une reversion, attribuer au conjoint survivant une remise correspondant au montant d'un an de pension du conjoint décédé (en clair : la proposition vise à diminuer la dette pour le conjoint survivant qui doit continuer à payer cette diminution correspondant à un an de pension du conjoint décédé),

Soumises à arbitrage, nous n'avons aucune garantie que ces propositions, qui vont dans le bon sens, seront effectivement retenues.

C'est à mettre au crédit des initiatives prises tant au niveau national que dans les régions (Orsay, Marseille, Orléans, Lyon,...) depuis plusieurs mois. Cependant il reste une inconnue :

A propos du "retour sur option".

Le MRE présentait cela comme une mesure positive. Il n'a pas répondu de façon nette à notre demande d'application de ces mesures à ceux qui sont déjà à la retraite et/ou bénéficient d'une pension de reversion.

Qu'en est-il ? Il s'agit d'offrir la possibilité pour les agents encore en activité de renoncer à la validation de leurs années de non-titulaire.

Qu'en penser ? Il est inacceptable de proposer aux agents de renoncer à un droit essentiel.

De plus, pour les "titulaires sans droit", les sommes versées au régime de titulaire étant transférées au régime général sans être revalorisées, l'IRCANTEC fait généralement appel à une cotisation supplémentaire. Autrement dit, quelque soit le choix, il faut payer !

D'autre part, en règle générale, en cas de renoncement à un droit, les sommes déjà versées restent acquises au Trésor. Est-ce le cas ici ? Nous n'avons pas eu de réponse claire. L'opposition de la majorité des syndicats à cette mesure a conduit le MRE à ne pas la proposer de façon systématique, mais de réserver cette possibilité pour des cas limites particuliers.

L'article D 29 :

En plus de ces mesures, le MRE indique qu'il est possible d'appliquer l'article D 29 du "code des pensions civiles et militaires".

Celui-ci prévoit la possibilité de remises à titre gracieux de dettes vis-à-vis du Trésor jusqu'à 60 000 Frs. C'est là aussi un moyen d'atténuer la dette voire de la résorber pour certains. Cependant, son application reste soumise au bon vouloir du Ministère du Budget. Déposer des demandes en grand nombre est un moyen non négligeable de pression sur le gouvernement.

Au-delà de la demande individuelle, c'est là un moyen de pression non négligeable sur le gouvernement pour qu'il accepte de négocier sur le fond de cette question : modifier le mode de calcul pour la validation.

Poursuivre l'action pour changer le mode de validation

Nous devons dans le même temps continuer à intervenir collectivement pour obtenir cette négociation afin d'aboutir à un nouveau mode, plus juste, de validation :

- **prenant en compte la carrière réelle,**
- **assurant une revalorisation des sommes versées à la Sécurité Sociale et à l'IRCANTEC.**

A Cela s'ajoute naturellement :

- l'ouverture d'une nouvelle période d'option pour les agents ayant renoncé à faire valoir leur droit à validation,
- l'application rétroactive du nouveau mode de validation à ceux qui ont commencé à valider.

Article D. 29

Décret n° 68-445 du 13 mai 1968 (J.O. du 19 mai 1968) :

Art. 1^{er}. - Les remises à titre gracieux de débits constatés envers le Trésor et relatifs aux pensions et à leurs accessoires de toute nature concédés au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite ou du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, aux avances provisoires et aux allocations provisoires d'attente attribuées avant concession de ces pensions et accessoires, ainsi qu'aux indemnités de soins aux pensionnés à 100 p. 100 pour tuberculose, peuvent être accordées par décision administrative, lorsque leur montant n'excède pas la somme de 10 000 F (1).

Les mêmes dispositions sont applicables aux remises gracieuses de débits constatés au titre des soldes de réserve des officiers généraux visées à l'article L. 51 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Art. 2. - Les demandes de remise à titre gracieux des débits visés à l'article 1^{er}, formulées sur papier libre, sont adressées au comptable supérieur du Trésor assignataire des émoluments qu'elles concernent.

Art. 3. - Le pouvoir de statuer sur ces demandes est dévolu :

- au comptable supérieur du Trésor assignataire, lorsque la remise accordée n'excède pas 5 000 F (2) ;

- au ministre de l'économie et des finances, lorsque la remise accordée est supérieure à 5 000 F (2), mais n'excède pas 10 000 F (3).

Les remises gracieuses d'un montant supérieur à 10 000 F (3) demeurent soumises aux dispositions de l'article 91 (1^{er} alinéa) du décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962.

Art. 4. - Lorsque le comptable est compétent pour statuer sur la remise d'un débet en application de l'article précédent, il est également compétent pour statuer sur la remise gracieuse du coût des actes des poursuites qu'il a exercées par délégation du mandat légal de l'agent judiciaire du Trésor.

Art. 5. - Les décisions prises par les comptables supérieurs du Trésor assignataires des pensions sont susceptibles de recours devant le ministre de l'économie et des finances.

(1) Limite portée à 20 000 F, 40 000 F, puis 60 000 F, respectivement par les décrets n° 76-1028 du 10 novembre 1976, n° 82-159 du 11 février 1982 et n° 85-52 du 16 janvier 1985.

(2) Limite portée à 20 000 F par le décret n° 82-159 du 11 février 1982.

(3) Limite portée à 20 000 F, 40 000 F, puis 60 000 F, respectivement par les décrets n° 76-1028 du 10 novembre 1976, n° 82-159 du 11 février 1982 et n° 85-52 du 16 janvier 1985.

TITULAIRES SANS DROITS (*) VERIFIEZ LES DECLARATIONS DE VOTRE EMPLOYEUR.

Une de nos collègues qui vient de partir en retraite, reçoit de l'IRCANTEC une notification lui annonçant qu'elle devait encore 15 000 F à ce régime.

Etonnée, elle vérifie les déclarations de son employeur (CNRS-Instituts Nationaux). Qu'elle ne fut pas sa surprise de constater que ses cotisations de fonctionnaire reversées étaient inférieures de 21 000 F à la réalité de ses feuilles de paie ! L'Administration avait tout simplement oublié de lui comptabiliser ses cotisations de 1984 et 1985 ainsi que la "régularisation" que certains ont eu à payer en 1986.

L'Administration a reconnu son erreur et rétabli la situation.
Prendre le temps de faire cette vérification en valait la peine !

**Vous pouvez vous faire aider en vous
adressant au SNTRS-CGT.**

(*) Agent qui n'ayant pu racheter ses droits (rachat trop important) et qui n'ayant pas 15 ans de cotisations fonctionnaires aura ses droits rétablis à la Sécurité Sociale et à l'IRCANTEC.

LE CNRS - LA CFDT - LE CAES - LA RESTAURATION - NOUS AUTRES

Sans dénoncer l'ancien protocole CAES-CNRS sur la restauration (ce qui est pour le moins curieux), les deux partenaires CNRS-CFDT ont signé un nouvel accord qui, de fait, met la restauration sociale dans les mains des Administrateurs Délégués. Ceux-ci ont alors tout loisir de passer des conventions avec les sociétés privées, ce qui leur évitera tout travail fastidieux, ou avec des associations loi de 1901.

LES SOCIÉTÉS PRIVÉES n'ayant pas de but philanthropique franchement avoué tenteront, comme c'est leur rôle de faire... des bénéfices.

Pour cela, 3 possibilités : augmenter les prix, diminuer la qualité, sous payer et/ou surexploiter le personnel (horaires). Le jeu est simple, soit utiliser l'un de ces paramètres ou une combinaison de 2 ou 3 de ceux-ci.

LE BUT RECHERCHE PAR LE CNRS : récupérer des postes et notamment des postes des moyens indirects afin de mettre en oeuvre la politique gouvernementale dans ce domaine. But partiellement atteint puisqu'un cuisinier, hautement qualifié dans son domaine, risque fort de se trouver désemparé dans un labo. De la même façon, si l'on me demandait de passer à la cuisine... !

La "facture" humaine et financière risque de dépasser toutes les prévisions.

Gâchis humain :

- pour les personnes de restaurant qui voyent ainsi remis en cause leurs qualifications,
- pour les militants de la restauration pour qui 20 ans de construction patiente d'un système de restauration efficace seraient rayés d'un trait de plume.

Gâchis financier :

par le fait que l'appel aux sociétés privées coûtera beaucoup plus cher au CNRS.

BUT DE LA CFDT : "débarrasser le CAES du boulet de la restauration" : déclaration de leur porte parole au Conseil d'Administration du CAES le 14 novembre, juste avant d'annoncer... son départ du C.A. du CAES. La direction du CNRS même si elle estimait avoir fait une erreur ne désirera pas revenir en arrière car elle désavouerait son partenaire dans cette affaire, la CFDT.

La CFDT : n'aura aucun problème car elle explique déjà que "la restauration n'est pas un secteur social mais un outil nécessaire au fonctionnement du CNRS. Nous trouvons normal que le CNRS en assure les orientations et leur mise en application".

POUR LES "ANORMAUX" QUI ESTIMENT QUE LA RESTAURATION EST UN SECTEUR SOCIAL :

Si dans un premier temps, tant que la direction ne remet pas en cause les postes de restaurants, il est possible de

maintenir le système en place (protocole 84), rapidement, dans de nombreux endroits, c'est le nouveau système (accord CNRS-CFDT) qui devrait l'emporter.

Il reste dans ce cas une solution : la création d'associations loi de 1901 constituées par les utilisateurs des restaurants. Cette solution semble la "moins pire". Ce n'est pas une bouée de sauvetage jetée au CNRS mais une solution qui permet de faire fonctionner la restauration dans des conditions assez semblables à ce que nous connaissons.

- Notons pour les pourfendeurs d'associations loi de 1901 que le CAES qui gérait la restauration grâce à ses comités locaux est ... une association loi de 1901. Pour réussir, il faut cependant un certain nombre de conditions :

. La première condition est évidemment qu'au niveau local les collègues utilisateurs des restaurants veuillent créer cette association. Pour cela une consultation est nécessaire.

- La seconde condition est que cette association passe avec l'Administration Déléguée une CONVENTION QUI DONNE LES MOYENS EN POSTES (affectations) ET EN CREDITS qui permettent un bon fonctionnement ; cette convention devant garantir la pérennité de ces moyens.

LE CAES :

La majorité des élus au CAES a toujours défendu la restauration sociale. Elle était CONTRE la dénonciation du Protocole et POUR SON AMÉLIORATION ET SON RESPECT PAR LE CNRS.

Face à la demande d'un certain nombre de comités locaux de continuer la restauration sous forme d'association loi de 1901 et d'être soutenus par le CAES national, celui-ci a décidé d'apporter son aide à ces collègues là où elle est demandée.

Le CAES a, par ses motions, ses C.A., ses débats, ses réunions de Présidents de régions, ses réunions d'informations (réunion de l'ensemble des Comités de gestions des restaurants le 23/11/92 avec 18 représentants sur 22) tente dans la mesure de ses possibilités d'informer et de trouver avec les intéressés les meilleures solutions.

Les élus du SNTRS-CGT au CAES sont évidemment disponibles pour tout contact, discussions, informations (réciproque) avec ceux qui le désirent. Ceci pour la restauration et les autres domaines.

Marc DECASTER
Elu CAES (fin de mandat, mai-juin 94)

Billet d'humeur sur la restauration...

Chronologie commentée de la préparation des élections au Conseil de Surveillance Régional de la Restauration pour la Délégation Ile de France, Secteur Paris A.

19 octobre 92: réunion de délégués syndicaux avec l'Administration régionale pour préparer les élections, notamment en déterminant les critères d'appartenance au corps électoral, et le calendrier des opérations. Syndicats représentés: SNTRS-CGT, SNCS, CFDT.

Les textes de référence sont 1) la décision signée par le DG le 30 septembre organisant la procédure et 2) une note du Directeur du Service du Personnel indiquant le calendrier.

Protestation de nos délégués contre le caractère anti-démocratique de la décision du 30 Septembre (qui prévoit entre autres nouveautés, que la Commission électorale soit constituée après que le seul Délégué régional ait pris toutes décisions concernant la liste électorale, et la recevabilité des listes de candidatures) et contre l'impossibilité de respecter le calendrier.

Les autres participants, y compris la Déléguée régionale adjointe, se rallient à notre proposition d'interpréter cette décision dans un sens plus démocratique et plus conforme aux intérêts des agents du CNRS, notamment en instituant une Commission Electorale paritaire pour surveiller toutes les opérations électorales, et élargir le corps électoral à l'ensemble des agents CNRS membres d'unités gérées par la Délégation, plutôt que les seuls détenteurs d'une carte de rationnaire depuis 1 an (définition très restrictive, et impossible à vérifier).

On procède à l'élaboration d'un nouveau calendrier des opérations.

23 octobre 92: chaque agent du CNRS reçoit un courrier de la Délégation régionale l'informant de l'élection, l'invitant à poser sa candidature sur une liste qui devra être complète, (c'est à dire comporter 10 noms, soit 5 titulaires et 5 suppléants), et indiquant la date limite de réception des candidatures.

29 octobre: le Directeur du Service des Personnels, "après consultation de l'organisation syndicale ayant signé l'Accord", diffuse un nouveau calendrier (reportant d'un mois la date du dépouillement) à l'intention des délégations qui n'ont pas encore établi leur calendrier. Il ne nous concerne donc pas.

12 novembre: première réunion de la Commission électorale de la Délégation Paris A. Syndicats présents: SNTRS-CGT, SNCS, CFDT, SNIRS. A l'ordre du jour: clôture de la liste électorale après vérification des réclamations et problèmes; établissement des règles concernant la présentation des bulletins de vote et professions de foi.

Le premier point est réglé sans difficulté; en revanche, la discussion autour de la seconde est assez hallucinante, car nous sommes informés en pleine séance par la représentante de la CFDT que, cette organisation ayant constaté des difficultés (la représentante du SNIRS fait état du même problème, nous non, la liste SNTRS-SNCS est déjà au point) pour rassembler le nombre de candidats nécessaires (10) pour faire une liste complète (contrainte inscrite dans la décision du DG), une "négociation" avec la Direction a abouti à une nouvelle décision du DG portant sur le nombre de candidats requis, réduit à "au moins 5", sans la nécessité de présenter des couples titulaire-suppléant. Très bien, mais le problème pour cette réunion, c'est que la décision dont on parle n'est pas encore signé, (bien que la Déléguée

régionale nous donne un projet de rédaction non datée et non signée, en nous disant qu'elle "est à la signature". On peut penser qu'elle ne doit pas pouvoir modifier celle du 30 septembre en ce qui nous concerne. Eh bien, non, on fera comme si elle était signée et connue de tous les agents. Il est vrai qu'un deuxième article de la décision modificatrice indique qu'elle sera affichée dans les Délégations Régionales. On ne pourra donc pas dire que les agents ne la connaissent pas. Parfait. Fin de la réunion, la CFDT et le SNIRS se préparent à passer le week-end au téléphone à la recherche de candidats, la date du dépôt étant fixée au lundi 16.

16 novembre, : les candidatures sont reçues jusqu'à 15 heures, et la Commission Electorale se réunit pour statuer sur ces listes. Et là suspense: selon quelles règles ? celles du 30 septembre ou celles du 12 novembre. Réponse en début de séance: ni l'une ni l'autre, mais selon une nouvelle décision modificatrice signée par le DG le jour même et communiquée par fax à la Délégation régionale à midi. Les listes de candidatures sont donc déposées avant que l'on soit informé des règles gouvernant leur présentation. C'est quand même énorme. Le SNTRS-CGT fait inscrire dans le procès-verbal de la réunion notre total désaccord avec ces procédés. Miracle du consensus, tout le monde, y compris la CFDT soutient notre position.

Dernières remarques: 1) les autres représentants syndicaux ont constamment fait preuve d'une étonnante légèreté dans leur participation à la Commission électorale: méconnaissance des textes, pratique d'un rôle de collaboration avec la direction (CFDT), "oubli" des principes décidés à la réunion précédente et déclarations intempestives sur une prétendue unité syndicale autour de la restauration (SNIRS). On croit rêver !

2) le mépris des règles démocratiques manifestée par la Direction du CNRS dans la décision du 30 septembre et les décisions modificatrices est flagrant. Nous devons faire connaître notre indignation.

3) en ce qui concerne l'avenir de la restauration au CNRS, on sort de la préparation de cette élection avec l'impression qu'il n'y a pas que du côté de la Direction que l'on se fiche de la restauration sociale telle que la majorité des syndicats l'ont défendue jusqu'ici, et que d'autres syndicats ne considèrent pas que la défense des intérêts des agents CNRS en la matière soit prioritaire.

IRESCO, le 24 novembre 1992
Gwen Terrenoire

Démocratie, degré zéro.

Que dirait-on d'un régime qui admettrait un processus électoral où la commission électorale serait formée après que le chef ait décidé :

- la liste électorale
- le calendrier des élections
- la recevabilité des listes des candidats ?

Vous pensez que de tels procédés antidémocratiques ne sont pas possible au CNRS. C'est pourtant ce qui se passe pour l'organisation des élections aux Conseils de surveillance et aux comités d'usagers de la restauration sociale au CNRS. Remplacez "chef" par "délégué régional" et vous avez le canevas qui a été notifié aux organisations syndicales pour ces opérations qui doivent être terminées le 15 décembre prochain.

Le document de référence est la Décision du Directeur Général du CNRS en date du 30 septembre 92 fixant les modalités électorales relatives aux conseils de surveillance et aux comités d'usagers de la restauration.

L'accord-cadre sur la FORMATION PERMANENTE signé dans la Fonction Publique (sauf la CGT qui a refusé) a été publié dans SNTRS-INFO n°32 du 20/11/92. Nous vous invitons à en prendre connaissance auprès des militants qui reçoivent SNTRS-INFO. Nous avons en effet sollicité les régions et les sections du SNTRS-CGT pour une réflexion collective sur cet accord afin de dégager, ensemble :

- Comment formuler des revendications relatives à la Fonction Publique, en rapport notamment avec les problèmes d'emploi, de restructuration et délocalisation, ainsi qu'en besoin de maintien ou d'augmentation des qualifications. ?

**COMMISSION NATIONALE
DE LA FORMATION PERMANENTE du 9/11/92**
(par D.STEINMETZ)

Rappel : Il n'est jamais interdit de faire remonter informations, avis, opinions au syndicat national (Ca sert à cela), sur tous les sujets y compris celui-ci.

PLAN DE FORMATION 93

Ordre du jour

Avant d'aborder l'ordre du jour, la séance débute par un débat assez long sur diverses questions. Retenons :

- les relations CNRS-MEN. Qui paye quoi ? Un point sera fait sur les accords CNRS-MEN ;
- qui payera la formation permanente des non permanents : thésards, post-doc, CDD... ? M.SARRAZIN fait état d'une enquête du SPI qui montre qu'à l'avenir 50 % des besoins en formation viendront des thésards.

A suivi une longue discussion sur le document de la DRH : pré-projet de plan formation 93. De nombreuses remarques sur le fond et la forme sont faites. Comme d'habitude, ce document garde la marque de ses auteurs : jargon DRH et technocratie. Deux remarques cependant :

- 1) Les quatre buts de 92 sont reconduits en 93 à savoir :
 - développer les plans de formations pour les laboratoires et les individus,
 - accompagner les évolutions scientifiques des départements et des PIR,
 - aider au décloisonnement interdisciplinaire,
 - contribuer à la modernisation de la gestion,
 Un cinquième objectif s'y ajoute : accompagner les délocalisations (CIAT).

Sur ce dernier point, la commission unanime demande à ce que le CNRS identifie au niveau comptable les coûts induits dans le budget formation par les délocalisations.

- 2) Un très long paragraphe sur une catégorie stratégique mais peu nombreuse : celle des directeurs de laboratoires.

Le point le plus important de cette réunion fut annoncé tardivement : le budget 93. Le budget avait été préparé dans l'hypothèse d'une croissance forte : passage de 43,8 MF en 92 à 55 MF en 93 ; pour respecter les objectifs de l'accord-cadre formation, signé par la Fonction Publique le 10 juillet 1992. Mais rigueur budgétaire oblige, il

n'augmentera en 93 que de 4 à 5 %. Afin de revoir ce budget, une réunion est prévue courant décembre.

Dans SNTRS-INFO n°32 du 20/11/92, nous avons publié deux documents récapitulant les budgets des régions, l'un fait l'historique de 89 à 92, l'autre présente les demandes 93. Nous demandons aux bureaux régionaux de bien analyser ces tableaux. Plusieurs remarques ont été faites :

Pour l'IN2P3 : L'IN2P3 dispose d'un budget formation spécifique pour ses 1771 agents (2 MF en 92, 3 MF demandés en 93), mais pour des stages spécifiques précise le représentant de l'IN2P3. C'est-à-dire que l'agent IN2P3 de Strasbourg s'adressera à sa délégation pour faire un stage d'anglais. Il faut remarquer qu'il faut donc ajouter les agents IN2P3 aux 1217 agents CNRS alsaciens et donc diminuer en proportion le coût par agent de 1834 Frs à 1524 Frs (idem pour les autres régions où est présent l'IN2P3).

Je ne suis pas intervenu dans le débat, faute d'informations, il me semble que compte tenu de sa spécificité, l'IN2P3 peut disposer d'un extra budgétaire, mais ouvre-t-il ses stages aux autres agents CNRS ?

Pour les différentes régions : Il y a de très grandes disparités entre régions : par agent, on passe de 3544 Frs demandés en Normandie à 810 Frs demandés pour Paris A/B.

Est-ce normal ? Faut-il rééquilibrer ?

Certaines régions reconduisent leur budget 92 (Languedoc, Nord), d'autres sont plus ambitieuses (Midi-Pyrénées, Ile-de-France Ouest et Nord), mais l'augmentation de Midi-Pyrénées correspond à un rattrapage du coût moyen, et celle d'Ile-de-France le met encore plus au-dessus de la moyenne.

Dans les propositions 93 la DRH, accepte le budget des régions. Celui-ci augmente peu et bride le budget de celles qui demandent une forte augmentation.

Quelles propositions faut-il faire ?

Pour répondre à ces questions et intervenir dans les équilibres, n'hésitez pas à faire passer votre réflexion au Bureau National.

LE CNRS BRADE SON PATRIMOINE IMMOBILIER PARISIEN
A TOTAL QUI SE VENTE DE FAIRE UNE BONNE AFFAIRE
SPECULATIVE

(voir dépêche de l'agence REUTERS du 6 nov 1992).

POUR LE SIEGE DU CNRS, IL NE S'AGIT PAS D'UN SIMPLE
DEMENAGEMENT : PLUSIEURS CENTAINES DE POSTES
SONT SUPPRIMES. LES PERSONNELS CONCERNES
DOIVENT SE TROUVER UNE NOUVELLE AFFECTATION. EN
RAISON DU PLAN DE DELOCALISATION, LES POSTES
D'ACCUEIL SONT RARES EN REGION PARISIENNE. QUE
VONT DEVENIR LES LAISSES POUR COMPTE ?

TOTAL PREVOIT DE VENDRE IMMEUBLES DU CNRS EN 1993
PARIS, 6 NOVEMBRE, REUTER - LE GROUPE PETROLIER TOTAL
ENVISAGE DE VENDRE EN 1993 LES IMMEUBLES PROVENANT DE L'ECHANGE
CONCLU AVEC LE CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
(CNRS), DECLARE LE PRESIDENT SERGE TCHURUK DANS UNE INTERVIEW
DANS LE MONDE DATE DU 7 NOVEMBRE.
CET ECHANGE "EST UNE TRES BONNE OPERATION POUR TOUT LE
MONDE. NOUS POSSEDIONS A AUTEUIL UN IMMEUBLE DIFFICILE A VENDRE
DANS LA CONJONCTURE ACTUELLE CAR TRES GROS. LE CNRS POURRA S'Y
REGROUPER DANS LES DEUX TIERS. EN ECHANGE, NOUS RECUPERONS
QUATRE IMPLANTATIONS DANS PARIS, DONT UN IMMEUBLE PRESTIGIEUX
QUAI ANATOLE-FRANCE". PRECISE LE PRESIDENT
"LA LIQUIDITE DE CES IMMEUBLES, PLUS PETITS, EST SUPERIEURE
A CELLE DE NOTRE ANCIEN SIEGE SOCIAL. NOUS ENVISAGEONS DE LES
VENDRE EN 1993", AJOUTE SERGE TCHURUK.
LES SERVICES DU GROUPE SONT INSTALLES DANS LA TOUR TOTAL, A
LA DEFENSE.
TOTAL A ANNONCE JEUDI AVOIR CONCLU AVEC L'ETAT UN ACCORD
D'ECHANGE DES DEUX TIERS DE SON ANCIEN SIEGE SOCIAL A PARIS
CONTRE QUATRE IMMEUBLES PARISIENS DANS LESQUELS UN ETABLISSEMENT
PUBLIC EST AUJOURD'HUI IMPLANTE. CETTE OPERATION "AURA DES
INCIDENCES POSITIVES SUR LE RESULTAT AU MOMENT DE LA REALISATION
EFFECTIVE DES IMMEUBLES", AJOUTAIT LA SOCIETE.
ABORDANT LA CONJONCTURE PETROLIERE, LE PRESIDENT DECLARE
QU'IL "VAUT MIEUX SE GARDER DE TOUT OPTIMISME BEAT POUR LES
PROCHAINS MOIS".
PRODUCTION ET LA DISTRIBUTION MAINTIENNENT GROSSO
MORDO DE FRET SONT TOUJOURS DEPRIMES.
TOTAL TIRE BIEN