



**Le Conseil Syndical National (23 mai)
a décidé la convocation du**

22ème Congrès du SNTRS-CGT

du 26 au 29 novembre 1996

Ordre du jour :

- débat et vote sur l'activité du syndicat,
- débat et vote sur sur l'orientation et les revendications,
- élection de la Commission Exécutive

EDITO

Votez
*pour les listes
du SNTRS-CGT
aux CAP
chercheurs et ITA !*

Pour la première fois, le SNTRS-CGT présente des candidats aux CAP, chez les chercheurs comme chez les ITA⁽¹⁾.

Si les chercheurs et les ITA ont des conditions d'examen des promotions différentes, ils ont le même statut. Le travail de recherche est l'oeuvre d'un groupe : l'équipe de recherche ; il mobilise toutes les qualifications et les différents métiers nécessaires. De plus c'est ensemble, ITA et Chercheurs, que nous défendons la recherche fondamentale publique, le CNRS, les droits statutaires qui nous sont communs. Le syndicalisme, en particulier le notre, se doit de prendre en

compte cette communauté d'intérêts et de représenter toutes les catégories. C'est ce que fait le SNTRS-CGT. Parce qu'il est confédéré à la CGT, le SNTRS échange analyses et expérience avec les autres syndicats de la recherche et de la culture, ceux de la Fonction Publique et ceux de toutes les branches d'industrie.

Enfin, notre syndicat s'inscrit dans une optique de rassemblement le plus large des personnels en son sein. Il agit aussi pour créer les conditions de l'unité dans l'action revendicative avec les autres syndicats.

Au moment où une attaque sans précédent est engagée contre l'ensemble des salariés et leurs acquis, plus que jamais, c'est ce type de syndicalisme ouvert, démocratique, s'adressant à toutes les catégories, qui peut apporter cohérence et efficacité.

Agir pour le maintien des organismes de recherche et de l'ensemble de leur missions et contre la récession de la recherche publique .

Les mesures qui touchent le CNRS, des restrictions budgétaires aux modifications d'organisation, s'inscrivent dans le cadre de la "réforme de l'Etat", qui consacrerait si elle aboutissait, une véritable régression de la société.

La mise en œuvre de cette politique est engagée au CNRS. L'un des aspects de cette mise en place : la réorganisation de l'administration. Ce n'est pas comme tente de nous le faire croire la direction générale du CNRS, une simple réorganisation administrative sans grande portée. Cette mesure aboutit à une plus grande concentration du pouvoir au CNRS. Il s'agit de donner aux responsables de l'administration une plus grande importance dans les décisions du CNRS, au détriment des scientifiques. **Il s'agit de mettre en**

⁽¹⁾ il n'a malheureusement pas été possible de présenter une liste chez les AGT-AGA et chez les AJA, nous n'avons pas pu trouver le nombre de candidats suffisant pour présenter une liste complète.

place un outil apte à mettre en œuvre les modifications du décret organique de l'établissement que s'apprête à mettre en place la direction à la fin de cette année. Les scientifiques et les instances scientifiques (Comité National, ...) sont de ce fait écartés des décisions et leur place minorée.

La mise au pas de la recherche publique

Une autre priorité du gouvernement est la mise en place, à marche forcée si nécessaire, de Contrats d'Objectifs liant le gouvernement et les organismes de recherche. Ces "contrats" sont d'ores et déjà signés à l'INRA et à l'INRIA. Pour les autres la volonté ferme du gouvernement est d'aller jusqu'au bout dans son projet de restructuration des organismes.

La liberté de recherche est menacée par l'étranglement des dotations de base, par l'importance envahissante du financement sur thèmes et programmes, imposés aux unités propres ou associées, dont la caractéristique essentielle est la durée limitée dans le temps. A cela va s'ajouter un nouveau coup porté aux financements publics des recherches : selon "certaines sources" le budget 97 serait au mieux équivalent à celui de cette année.

L'emploi en danger, la précarisation accrue

En ce qui concerne l'emploi, toujours selon les mêmes "sources", la volonté est toujours et encore de baisser la part de la masse salariale dans le budget des organismes. Cela signifie clairement : poursuite du gel et des suppressions d'emplois. L'idée selon laquelle aucun recrutement n'aurait lieu en 1997 se confirmerait. Cette politique porte en elle le risque du développement d'emplois à durée déterminée (pour la durée du contrat ou du projet). Ce n'est pas une vue de l'esprit : cela se pratique déjà, au LHC par exemple.

Ce risque est d'autant plus grand que la politique de suppressions d'emplois de titulaires se poursuit. L'annonce par le gouvernement d'un plan de suppression de 30000 postes en trois ans dans la Fonction publique accélère la récession déjà engagée et permet le développement d'emplois non statutaires (selon le "Rapport Costes" le nombre des personnels non per-

manents dans les unités CNRS est passé de 15041 fin 94 à 20752 fin 95).

Un exemple pour montrer ce que valent certaines promesses gouvernementales : après avoir nié la présence de non-titulaires pouvant bénéficier, éventuellement, d'une titularisation dans le cadre du plan "Perben", la direction, pour ne pas avoir à les titulariser, "vide" des précaires payés sur vacations.

Les garanties statutaires en question

Tout cela s'accompagne d'une volonté gouvernementale de porter atteinte à tout ce qui constitue un frein à la mise en œuvre de sa politique et, en particulier aux garanties statutaires des personnels.

La plus grande vigilance s'impose, ne laissons personne porter atteinte aux droits des chercheurs et des ITA.

LES RAISONS D'AGIR NE MANQUENT PAS.

Qu'il s'agisse de l'emploi, de l'avenir des organismes de recherche publique, des moyens de remplir nos missions de service public, des statuts et des carrières, des conditions de travail, de la titularisation des non-titulaires, nous devons créer les conditions du rassemblement le plus large pour la défense de nos droits et de nos revendications.

Nous devons poursuivre l'action engagée sur les questions de l'emploi. Nous devons empêcher que, l'un après l'autre, les postes disparaissent des laboratoires et services. Nous devons agir pour obtenir de l'Etat des moyens pour travailler dans de bonnes conditions et pour imposer que l'Etat rembourse ses dettes.

LE VOTE

POUR LES LISTES DU SNTRS-CGT est aussi un moyen d'exprimer le refus de cette politique désastreuse et l'exigence d'autres choix qui satisfassent nos revendications.

Jean OMNÈS

oo

Sommaire du BRS n° 330

Pages 1 & 2

- Edito

Page 3

- Les Commissions Administratives Paritaires.
- A propos des AFIP.

Page 4, 5, 6, 7 & 8

- Bilans des élus en CAP (T, I.E., I.R, A.I.).

Pages 9 & 10

- Dysfonctionnement de la Commission de Réforme.
- A propos de la Loi d'Amnistie Présidentielle.

Page 11

- La duplicité comme mode de relation entre gouvernement et représentants des personnels.

Pages 12 & 13

- Compte rendu du CTP du 19 juin 1996.

Page 14

- "Abolition 2000" : un texte adopté par plus de 500 organisations non gouvernementales pour l'abolition des armes nucléaires d'ici à l'an 2000

Page 15

- Trois déclarations de la CGT

Page 16

- Réforme de l'Etat : de la "concertation à la démarche autoritaire (déclaration UGFF).
- 50 ans du SNTRS : appel aux souvenirs.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

La CAP est une instance importante dans la vie professionnelle des fonctionnaires du CNRS car elle est **obligatoirement** consultée pour tous les aspects du déroulement de carrière. Elle peut en outre être saisie à la demande d'un agent.

LES ATTRIBUTIONS DE LA CAP

L'administration du CNRS consulte obligatoirement la CAP en matière de :

pour les ITA

- recrutement (prolongation de stage, licenciement en fin de stage)
- carrière (avancement de grade et de corps au choix ou par sélection professionnelle, échelon accéléré, échelon retardé, mutation avec changement d'affectation, accueil en détachement, réintégration à l'issue d'un détachement, disponibilité, sanction disciplinaire, licenciement pour insuffisance professionnelle, exercice du droit syndical)

pour les chercheurs (après avis du Comité National)

- mutations dans l'intérêt de la recherche
- sanction disciplinaire
- licenciement pour insuffisance professionnelle.

Les agents peuvent saisir la CAP sur

- refus d'autorisation de travail à temps partiel,
- refus d'autorisation d'absence pour formation professionnelle,
- refus de démission,

- diminution de la prime de participation à la recherche scientifique

Rôle et composition

C'est une **instance consultative**. Elle formule des avis et des propositions mais ne peut se substituer à l'autorité administrative compétente dans l'exercice de son pouvoir de décision.

Il existe une CAP pour chacun des corps de fonctionnaires du CNRS.

La composition de chaque CAP est **paritaire**. C'est à dire que le nombre de représentants du personnel (élus) est égal au nombre de représentants de l'administration (nommés).

Qui vote ?

- Tous les agents en activité à temps complet ou à temps partiel (mise à disposition, congé formation, congé maladie, congé maternité, cessation progressive d'activité), en congé parental ou en détachement.
- Les fonctionnaires stagiaires dont la titularisation prendra effet avant le 12 septembre 1996.

Bien choisir ses représentants

Outre l'importance d'avoir des représentants qui sauront défendre, sans compromission, les droits individuels des agents, le vote à la CAP détermine la représentativité nationale de chaque syndicat au sein du CNRS.

En choisissant des représentants on choisit aussi de soutenir l'activité revendicative d'un syndicat, de se déclarer d'accord avec les propositions qu'il défend. C'est une manière de défendre collectivement ses intérêts

A propos des AFIP

(Affichage de Fonctions d'Intérêt Prioritaire)

AFIP : des fonctions sont affichées par les directions scientifiques et l'administration dans des laboratoires et services (elles sont sur Minitel); les personnes qui souhaitent muter s'adressent directement au responsable du lieu d'affectation. Si elle fait affaire, la personne est "mutée avec son poste" (le poste n'est pas maintenu dans l'affectation précédente).

La généralisation de cette mesure a été décidée "à titre expérimental" par la direction du CNRS, sans aucune discussion avec les représentants syndicaux.

Cette procédure d'AFIP représente une amélioration certaine pour les personnels ayant des souhaits de mobilité géographique ou professionnelle. Notamment pour ceux qui attendent depuis des mois, des années un changement d'affectation, et qui peuvent trouver là un moyen de débloquer une situation quelques fois dramatique.

Cependant, elle présente trois inconvénients majeurs qu'il convient de souligner :

- **Le premier**, c'est le risque de déstabilisation de certaines unités qui verront partir des agents dont les fonctions sont indispensables à leur activité et qui ne seraient pas remplacés. Cela conduira, le plus souvent, dans les laboratoires et les services de départ, à une aggravation des conditions de travail pour les personnels qui restent, si aucun poste ne vient compenser le départ. Cela peut aussi devenir un moyen de restructuration larvée des unités voire, pour certaines d'entre elles, d'extinction pure et simple.

Nous considérons quant à nous que, sauf avis contraire du Comité national, le remplacement des départs, soit par d'autres AFIP, soit par

l'affectation de postes mis au concours internes ou externes, doit être garanti et assuré immédiatement.

- **Le second**, c'est le manque de transparence et de démocratie dans le choix des unités autorisées à afficher des fonctions prioritaires et le manque de contrôle sur les conditions de mutations.

Nous proposons que le choix des AFIP soit, par exemple, soumis aux Conseils de Départements.

- **Le troisième**, c'est l'absence de contrôle de la procédure de "recrutement". Les directeurs d'unités et de services sont seuls juges de la validité des candidatures et complètement libres de récuser les candidats, sans avoir à fournir de justification. La Commission Nationale Mobilité n'est informée qu'*a posteriori*, sur la base d'un simple bilan des mouvements de postes.

La Commission de Mobilité doit voir son rôle renforcé pour assurer la fonction de contrôle. Cela suppose une plus grande fréquence de ses réunions (aujourd'hui elle n'est consultée qu'une fois par an et son rôle se limite au constat des mutations opérées dans l'année).

Si la direction ne corrigeait pas de suite ces inconvénients, elle démontrerait que le but poursuivi est bien de redistribuer les ITA vers des unités choisies sur des critères définis par elle seule, déniait ainsi au Comité National le droit de donner même un avis sur cette question.

BILAN des CAP

CAP TECHNICIENS

COMPTE-RENDU DE MANDAT

par Guy SALIGNIÈRE

PROMOTIONS

Comme dans tous les corps du CNRS, les possibilités de promotions diminuent années après années pour atteindre un seuil qui laisse imaginer que le choix des agents retenus relève plus de la loterie que d'un choix rigoureux prenant en considération la qualification des agents concernés.

A chaque session, les élus du SNTRS-CGT ont dénoncé cette situation qui laisse de nombreux agents déclassés depuis de nombreuses années totalement désabusés et démotivés. La situation est d'autant plus scandaleuse que les Directions Scientifiques imposent leurs classements dont on ignore les critères retenus pour les effectuer. En se réservant 80% des possibilités, et parfois plus, la Direction tente d'utiliser la CAP comme chambre d'enregistrement et de limiter le rôle des élus à la portion congrue.

Les élus du SNTRS-CGT ne se sont pas résignés à entériner sans débat les propositions de la Direction. Nous examinons tous les dossiers des départements scientifiques et nous faisons des contres propositions sur des dossiers que nous estimons plus conformes à ce que l'on peut attendre d'une qualification justifiant une promotion.

La position des élus du SNTRS-CGT à toujours été d'éviter de laisser l'entière initiative à la Direction sous prétexte que les possibilités sont tellement réduites qu'il ne servirait à rien de se battre. Malgré le peu de marge d'initiative qui nous est laissée, nous avons réussi à modifier le cours des choses en démontrant la compétence des agents que nous proposons.

INTEGRATION DURAFOUR

Basé sur des critères discutés au niveau national avec les organisations syndicales, le processus d'intégration des techniciens dans le protocole Durafour a permis d'établir la liste des agents actuellement T1 dans la classe exceptionnelle (TCE). Nous avons fait part à la Direction de nos inquiétudes en particulier concernant la budgétisation de ces intégrations ainsi que la revalorisation de la prime de participation à la recherche. Inquiétudes fondées puisque à ce jour, la 1ère tranche des agents nommés à compter du 1er août 1994 n'a toujours pas été intégrée, le financement n'étant pas parvenu au CNRS et que la prime de participation ne sera pas revalorisée.

CAS INDIVIDUELS

Reflets de la crise que traverse le CNRS et qui rejaillit sur le personnel, les cas de saisine de la CAP par des agents en butte avec des conflits se sont multipliés.

Le manque de postes entraînent des refus de temps partiels essentiellement parmi le personnel féminin ayant des enfants en bas âge à charge. Les responsables d'Unités multiplient également les demandes de prolongation de stage ou de licenciement avant titularisation. Ce phénomène présente un aspect inquiétant. Outre qu'il démontre l'autoritarisme ambiant, il semble que certains responsables d'Unités aient du mal à accepter le candidat retenu par le jury du concours de recrutement. Ainsi des agents nouvellement recrutés ont été sanctionnés sans que leur incompétence ou leur faute professionnelle aient été réellement prouvés.

Les élus de la CAP se sont bien entendus mobilisés pour obtenir le plus d'éléments favorables aux personnes concernées mais la Direction du CNRS n'a que rarement entendu les arguments développés par les élus de la CAP et a souvent fait preuve d'une grande sévérité. Nous avons le sentiment que la Direction utilise ces propositions de licenciements pour faire des économies salariales en utilisant toutes les possibilités qui lui sont offertes.

Il serait certainement opportun de proposer que dans le cas des agents nouvellement recrutés une évaluation des compétences et de l'intégration dans l'Unité soit effectuée au sixième mois du stage. L'échelle des sanctions devrait également être revue pour être proportionnelle à la faute commise.

Les CAP sont le reflet des compétences et de l'activité professionnelle des personnels du CNRS. La pénurie des promotions y apparaît là véritablement scandaleuse en regard de la somme des compétences acquise par une grande majorité des techniciens.

C'est aussi une instance paritaire où les élus défendent les droits des personnels quand ceux-ci rencontrent des difficultés ou sont en conflit avec leur hiérarchie.

Il est important que les personnels soient le plus amplement informés des prérogatives des CAP et qu'ils n'hésitent pas à les utiliser pour faire valoir leur droit car malgré leur manque de moyens, elles restent des instances où ils sont représentés face à l'administration. Tant en ce qui concerne la prise en considération des compétences pour les promotions que la défense des droits des personnels, les élus du SNTRS-CGT y ont pris toutes leurs responsabilités.

CAP TECHNICIENS

COMPTE-RENDU DE MANDAT

par Robert SCHONT

A l'aube du renouvellement de la CAP des Techniciens, il est souhaitable de faire un bilan des 4 années passées à siéger dans cette commission. Un bilan fait de temps à autre de satisfaction, mais surtout de déception.

Avancements : que dire, si ce n'est que nous avons dû traiter des dossiers d'avancements proposés par l'administration qui diminuent d'année en année. Pour ne citer que l'année 95, 22 postes en changement de corps.

Changements de grade : idem, avec des difficultés supplémentaires à traiter, qui sont celles de l'intégration des agents dans la nouvelle grille Durafour.

Sélection Professionnelle ou concours internes : là aussi, les possibilités sont réduites à leur plus simple expression. Il s'agit d'un véritable parcours de combattant qui peut durer des années. **Mais alors pourquoi (accepter) une précarité de plus en plus répandue au CNRS avec les CES, les CDD, qui représente plusieurs centaines de postes de titulaires.**

Comment accepter une carrière professionnelle sans avenir avec pour exemple une grille Durafour qui au demeurant pouvait paraître alléchante aux agents et qui, aujourd'hui avec sa mise en application, fait apparaître au grand jour les problèmes liés à cette grille. **Le SNTRS-CGT avait vu juste en refusant de signer ce protocole d'accord.**

Il demeure encore un nombre important de sous-classés qui occupent une fonction, qui ont une qualification, une formation, qui possèdent le diplôme et qui sont laissés pour compte. Là aussi il

faudra bien un jour se résoudre à régler le problème/

En CAP, il faut savoir que **les représentants élus sont face à un mur représenté par les membres nommés de l'administration**, qui cherche à imposer sans dialogue, sans concertation, la politique générale d'une récession du CNRS. A aucun moment ces représentants de l'administration font face à leurs responsabilités, il ne font qu'appliquer les directives venues (d'en haut).

La discussion, la concertation n'existant pas, la décision est toujours difficile à prendre avec ces membres nommés, car pour eux les décisions radicales sont prises toujours les meilleures. Nous croyons qu'un plus de sagesse et de justice ne nuirait en aucun cas aux agents.

Pour notre part, nous sommes attachés au dialogue et à la concertation avec toujours des éléments d'appréciation qui sont les nôtres, à savoir, DEFENSE DE TOUS AGENTS, sans parti pris, en toute objectivité, avec des dossiers étudiés minutieusement par les élus, au plus près des problèmes liés à la carrière des agents à défendre.

Je dis DEFENDRE, parce qu'il faut bien se rendre compte qu'il s'agit bien d'une lutte (pacifique) où dans l'action, la revendication, nous devons imposer ce qui nous semble être le meilleur pour la défense de nos carrières, de notre statut, sans oublier la recherche publique qui est notre outil de travail.

Les élus du SNTRS-CGT seront toujours dans l'action pour défendre au mieux le corps qui est le nôtre, celui des Techniciens.

CAP des I.E.

par François BOUGNET

(Intervention faite à la journée d'étude du SNTRS, modifiée en fonction des remarques issues de la discussion).

Les CAP

Le rôle fondamental des CAP est de contrôler l'application du statut aux personnes qui en relèvent. Elles ne traitent pas des problèmes généraux, des modifications de statut etc. qui relèvent des CTP. Elles s'occupent des cas individuels. Je distinguerai 4 secteurs ou types d'intervention :

- L'embauche
- La carrière
- La discipline
- La réforme

1 L'embauche

Chronologiquement la CAP intervient d'abord pour la titularisation, ou plutôt au CNRS la non titularisation. Les fonctionnaires sont recrutés sur concours. Après succès au concours il est nommé fonctionnaire stagiaire pour une période de 1 an minimum, deux ans pour certains corps. À l'issue de ce stage le chef de service peut proposer trois décisions à l'autorité ayant pouvoir de décision : la **titularisation**, dans ce cas la CAP n'est pas consultée, la **prolongation** de stage, celle-ci est ne peut être prononcée par le directeur du CNRS, autorité ayant pouvoir de décision, qu'après avis de la CAP - cet avis n'est que consultatif -, le licenciement, comme la prolongation il ne peut être prononcé qu'après avis de la CAP. Les élus à la CAP veillent à ce que les droits de l'agent soient correctement appliqués. Cela concerne aussi

bien la consultation du dossier que les délais, etc. D'après mon expérience l'administration suit toujours la proposition du patron, et le directeur du CNRS l'avis de la CAP qui est au mieux partagé (1/2 pour, 1/2 contre).

2 La carrière

Le gros du travail des CAP concerne la carrière des agents d'un corps. Celle-ci se découpe en trois pour la plupart des corps : échelon, grade (sauf AI), corps. Pour toutes ces possibilités la CAP ne donne qu'un avis, c'est toujours le directeur du CNRS qui prend en dernier ressort les décisions.

Échelons : Les pourcentages de possibilités sont fonctions des effectifs des grades, hors dernier échelon. La politique de l'administration est l'application purement mécanique de ces pourcentage sur les classement des chefs d'unités. Si le labo a 60 agents, que les promotions sont de 1/6, les 10 premiers du laboratoire sont proposés par l'administration et quoi que nous fassions ils passent. Les suivants ne peuvent pas passer. Les dossiers n'interviennent pas ce sont vraiment les patrons et la règle de trois qui font le travail. Une fois nous avons fait refuser les agents qui avaient eu 3 accélérations d'échelon dans les 5 ans précédents. Les cinq possibilités ainsi libérées ont été reportées sur l'année suivante, les représentants de l'administration ayant refusé toutes nos autres propositions.

Grades : Les changements de grades au choix dépendent des recrutements de l'année précédente. La démarche du CNRS est la même pour les grades et les corps. Je ne l'expliquerai donc qu'une fois.

Dans un premier temps la direction du CNRS projette les possibilités de promotion sur les secteurs scientifiques, au prorata des effectifs. Il n'y a aucun moyen de faire passer une promotion d'un secteur à l'autre, pour les élus du moins.

Les patrons font des propositions, il y a un classement dans le laboratoire par grade et un interclassement pour tous les agents proposés du laboratoire. Ce classement est repris au niveau de toute une circonscription CNRS par secteur scientifique et par corps. Enfin ces classements sectoriels régionaux sont repris par les secteurs scientifiques qui proposent une liste. Cette liste est divisée en deux parties : une liste 'dure' de 80% des possibilités (80% de 1 ou 2 vaut 1 ou 2, 80% de 3 vaut 0 ou 1, etc.), une liste molle de 40% environ. Sur les 80% l'administration ne recule pas sauf cas complètement tordus, c'est ultra marginal. Sur le reste si on fait des propositions hors des 40% c'est du niveau de la loterie, sauf là aussi pour des cas ultra marginaux. Devant cette situation, cette année en CAP 4, IE, nous avons voté abstention, sauf pour deux ou trois dossiers contre. Nous n'avons proposé personne.

Corps : Normalement les dossiers et les qualifications devraient compter plus que pour les grades. Mais là aussi, les possibilités sont tellement ridicules que seul l'ordre choisi par la direction compte. Il faut souligner que le nombre de postes est tellement faible et les candidats tellement nombreux que ceux qui passent ont au vue de leur dossier toutes les qualités nécessaires, même s'il ne sont pas toujours les meilleurs (d'après le dossier évidemment).

3 La discipline

C'est à mon avis le point le plus important, puisque les carrières sont complètement bloquées. Cela concerne la discipline proprement dite, sanctions

prévues au statut, mais aussi des mesures qui ne sont pas des sanctions au sens statutaire mais dans la pratique comme certaines mutations ou des réductions de primes. En CAP on perd presque toujours quand l'affaire vient à l'ordre du jour de la commission. La direction ne désavoue pas sa hiérarchie. Une sanction passe par trois filtres minimum : le patron, éventuellement le conseil de laboratoire, le délégué régional, le chef du personnel. Quand un des échelons de la hiérarchie n'est pas d'accord, il fait arrêter le processus. Nous avons eu connaissance d'un cas où la délégation régionale n'a pas suivi la demande du patron. Mais le point important est que tous les échelons de la hiérarchie ont cette limite en face d'eux. Ils savent que c'est lourd à manier et qu'ils ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent. C'est un frein, ou plutôt un garde-fou. Une note pour les primes : seuls un tout petit nombre des agents frappés d'une réduction de prime demande aux élus de faire appel. Ils ont tort. Ils gagnent rarement sur leur prime, en IE une fois en trois ans pour une dizaine d'appels. Mais là aussi c'est un frein. Ça oblige le délégué régional à faire un rapport, le patron aussi, et c'est plutôt dissuasif pour la suite.

4 La réforme

J'avais oublié d'en parler dans mon intervention. C'est du au fait que je n'y participe pas. Si elle est issue des CAP, elle ne comprend en fait pour chaque corps que les syndicats arrivés en tête. Ceci étant c'est peut-être encore plus important que la discipline pour les agents. En effet c'est là que se traitent le plus les questions d'argent pour les invalidités partielles ou totales, les indemnisations pour les accidents du travail, la reconnaissance des accidents et maladies comme dus au travail, ou non etc. Les agents sont souvent mal informés des conséquences que peuvent avoir leurs déclarations devant des commissions ou des expert. En plus d'un rôle de défense nos élus ont un rôle de conseil essentiel dans ce domaine. Je pense qu'il faudrait demander à Sami de faire un point sur cette question. Il est très au courant et il nous représente dans un corps (AJT) où les accidents sont nombreux. Dans cette commission intervient de plus un troisième élément, relativement indépendant de la direction, l'expert médical. Son rôle n'est pas systématiquement tourné contre nous comme celui des représentants de la direction dans les CAP.

Conclusion

Je crois que ce sont les possibilités de promotions qui par leur nullité vident les CAPs de leur sens.

Rappel :

CORPS AU CHOIX (AI --> IE2)

Proposables 464

Proposes 308

possibilités 8 CNRS

1 IN2P3

1 de 1995 (Pb administratif)

GRADE AU CHOIX (IE2 --> IE1)

Proposables 1599 (disons 1600 pour arrondir)

Proposes 964

Possibilités 33 CNRS

2 IN2P3 (PNC)

1 INSU

~ ~ ~

CAP des IR

Bilan sur un mandat de plusieurs années.

Cette CAP est présidée régulièrement par le responsable du personnel : Morvan, Leconte et enfin Douchin. La partie nommée comprend des directeurs de laboratoires ou des chargés de mission de directions scientifiques. On pourrait voir là un gage de sérieux... il n'en est rien, comme je vais essayer de le démontrer.

Les élus du personnels : le SNTRS a 1 élu, la CFDT 2 élus, le 4ème était FO au début, puis SNIRS maintenant. Les relations entre élus, très conflictuelles, se sont ensuite améliorées, essentiellement parce que la CFDT a envoyé des gens sérieux ces dernières années. Notre rôle était cependant très réduit parce que nous ne disposons pas des mêmes informations que la direction (ignorance des classements régionaux, ignorance des classements des directions scientifiques).

Heureusement que la situation s'est améliorée et nous connaissons la liste complète des propositions de la direction. Il reste cependant très difficile de modifier le "noyau dur" de la direction. Notre pouvoir est donc limité à la permutation de quelques noms.

Cependant nous avons remarqué à plusieurs reprises que des noms évoqués par les élus une année pouvaient se retrouver dans la liste de la direction l'année suivante... ne pas désespérer.

Les dossiers : la CAP devrait examiner environ -1000 dossiers de changements de corps IE->IR.
- 500 dossiers de changement de grade IR2->IR1
Chacun comprend qu'il est impossible que la CAP examine tous les dossiers comme le croient encore de nombreux agents qui pensent que l'on examine les dossiers d'ITA comme ceux des chercheurs au Comité National !

Il faut insister lourdement pour que l'on examine une vingtaine de dossiers. La concertation entre élus est décisive car la direction ne ferait rien sortir du tout si elle soupçonne la discorde entre élus. **Le SNTRS-CGT est le seul syndicat à lire tous les dossiers : c'est possible avec deux camarades, le titulaire et le suppléant.**

C'est un gros travail mais c'est possible et c'est la seule manière de gagner son rôle d'expert. Nous sommes là au même titre que les nommés, il n'y a pas dans la CAP :

- d'un côté de la table les experts nommés,
- de l'autre côté les élus qui sont l'avocat de toutes les causes, y compris les mauvaises.

Il faut bien être conscients que nous avons à convaincre ceux qui sont nommés pour emporter la majorité, cela peut se faire en avançant des arguments avec la qualification professionnelle.

Liaison élu-syndicat : les camarades en région se découragent de plus en plus et l'élu reçoit peu de fiches. C'est bien dommage car c'est une aide considérable. J'ai fait l'effort d'envoyer une fiche type facile à consulter pour l'élu. Un élément indispensable c'est de noter l'appartenance syndicale, le

par Monique SCANDELLARI

fichier national n'est pas facile à consulter. Une conversation téléphonique entre le responsable régional et l'élu à la CAP permet de bien dégager les dossiers prioritaires. Ne pas prendre ses désirs pour la réalité : tous les dossiers ne sont pas prioritaires.

CAP préparatoires régionales : Cela date de plusieurs années que nous en parlons, mais je ne suis pas sûre que le SNTRS dans son ensemble soit bien décidé à mener cette bataille. Pourtant ceci est indispensable si on veut sortir du flou actuel.

- c'est au niveau de la région que se fait le premier classement, les directions scientifiques interviennent après ;
- la "commission régionale" réunie par le DR ne fait absolument pas un travail d'évaluation, et les indiscretions qui nous arrivent de beaucoup de régions ne sont pas de nature à nous rassurer ;
- enfin, c'est le niveau le plus proche des laboratoires. Il pourrait y avoir dialogue entre cette CAP et les directeurs de laboratoires dans la région. Ceci est absolument impossible à la CAP nationale.

En conclusion une chose doit apparaître avec clarté : l'évaluation des ITA n'est pas faite. Ceci est d'ailleurs noté dans le rapport Costes avec juste raison.

On pourrait penser que la promotion dont s'occupe la CAP intervient après évaluation du travail de l'agent. En fait c'est l'appartenance à tel ou tel laboratoire prestigieux qui fait souvent office d'évaluation de l'agent. Il y a des propositions à faire dans ce domaine, car le système paternaliste n'est pas un outil moderne d'évaluation. Je suis, pour ma part, hostile à l'évaluation des IR par le Comité National, l'ensemble des ITA doivent avoir les mêmes outils d'évaluation.

La CAP dans son rôle de commission de discipline : Il y a environ une douzaine d'IR non embauchés après le stage. c'est très peu par rapport à la population totale des IR recrutés au CNRS pendant le même temps. Pour cette raison nous avons demandé à être alertés à mi-parcours pour les agents posant problème. Cette revendication n'a jamais été satisfaite bien que nous insistions régulièrement. En effet, quand le dossier de non renouvellement de stage arrive à la CAP il est souvent trop tard. Les nouveaux feraient bien de se syndiquer au SNTRS !

La sélection professionnelle : Pour nous il s'agit de l'accès à IRHC.

Nous avons beaucoup féraillé dans ce domaine et nous avons peut-être obtenu des succès non négligeables.

- postes affichés : l'affichage d'un poste IRHC dans un labo entraîne automatiquement des distorsions importantes. Le niveau des candidats entre postes affichés ou non n'est pas le même. Pour donner une idée, dans la dernière cam-

pagne il y avait 4 postes affichés et seul un candidat a franchi la barre du jury. Et la CAP, à l'unanimité, l'a rejeté : pas le niveau.
— il y a un vrai problème avec la BAP 5 (administration), le niveau est nettement moins bon

que dans les disciplines scientifiques. Pourtant si on regarde la population des IRHC au CNRS, il y a une grande majorité de postes administratifs.

CAP des A.I. : Bilan de mandat 92-96

par Roger MEENS

1) Echelons accélérés

Rien à dire, ils sont fait à l'aide de programme, si les agents ne se battent pas dans les labos ou les services sur les classements, on ne peut rien rattraper en commission. J'ai eu quelques appels téléphoniques de futurs retraité(e)s qui auraient aimé un échelon accéléré avant la retraite pour pouvoir en bénéficier vraiment (because les six mois).

2) Changements de corps aux choix

Dégradation au fil du mandat.

a) Diminution du nombre de postes.

Alors que la direction applique toujours sa liste dure à 80%, qu'est ce que ça signifie quand il n'y a plus qu'un poste par direction scientifique.

b) Diminution de la marge de manoeuvre

Alors que l'on pouvait faire bouger les directions scientifiques même sur leur liste dure, cette année il y a eu blocage complet : liste dure, liste "molle" et une partie de la liste complémentaire qui n'a presque aucune chance de passer. J'avais choisi l'option de la participation en entraînant la CFDT avec moi, par rapport à la CAP des IE. Avais-je raison vu le résultat ?

L'absence de travail préparatoire dans les régions s'amplifie d'année en année, je ne parle plus de la région parisienne (à part Meudon). J'ai été mis en difficulté par rapport à la CFDT, car j'arrivais à argumenter sur la faiblesse d'un dossier mais je n'avais pas toujours un dossier à défendre à la place.

Pendant ce mandat grosses bagarres sur les listes complémentaires avec une certaine réussite.

3) Relation avec les autres syndicats

Très bonne entente avec la CFDT, surtout sur les défenses individuelles. Nous avons une approche un peu différente des dossiers de promo (ce n'est pas nouveau). Les difficultés pour ne pas dire plus, que nous avons rencontrées pendant ce mandat ont comme conséquence l'abandon des 2 titulaires CFDT (à moins de revirement). Problème sérieux avec le SNIRS, un titulaire bonhomme qui ne pose aucun problème, mais par deux fois nous avons siégé avec la suppléante (une collègue du staff chimie à Michel-Ange). Un cas individuel où elle a voté avec la direction et au dernier changement de corps au choix où elle a imposé (à la surprise des membres de l'administration) 2 dossiers dont un en chimie particulièrement faible.

4) Cas individuels

Déroute sur toute la ligne

Nos demandes, avec la CFDT, de saisine du conseil de labo ou de service ne sont pas toujours effectives, pas de conseil de labo ? ou pas de vote, ou des votes pas nets. Par contre la saisine des responsables de ressources humaines est faite maintenant systématiquement et aussi systématiquement en défaveur de l'agent.

Comme dans les autres CAP, nombreuses interventions écrites sur ces cas en direction de l'administration

Bilan : pas un cas positif depuis 93.

Bilan 94-95 : 2 licenciement en fin de stage

5 prolongations de stage

1 demande de 80% refusée

5) Commission de réforme

Difficile, heureusement je n'ai guère de cas pénibles. Cette commission est importante pour notre travail syndical, car le contact avec les agents est important et facile. Je pense que l'on peut faire du bon boulot mais on manque de formation.

~~~~~

# DYSFONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE RÉFORME

par Samy SAIHI

**La Commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire (sic) composée de médecins, de représentants de l'administration et du personnel, en application du décret 86-442 du 14 mars 1986, article 10.**

## **Composition :**

- 2 représentants de l'administration : le Directeur ou Chef de service dont dépend l'intéressé, ou son représentant, président de la Commission, d'une part, le contrôleur financier ou son représentant, d'autre part ;
- 2 représentants titulaires élus du personnel à la Commission Administrative Paritaire ou leurs suppléants ;
- les membres du Comité médical prévu à l'article 5 du présent décret (le Comité est composé de 2 médecins généralistes et 1 spécialiste. En cas de vote un des généralistes doit s'abstenir).

L'article 19 du décret 86-442 du 14 mars 1986 stipule que les avis sont émis à la majorité des membres présents. Donc, dans tous les cas, le quorum est toujours atteint, malgré l'absence éventuelle des représentants du personnel ou leur refus de statuer, quelle qu'en soit la raison, la cause est entendue et le dossier passe, conformément à la décision "préalablement prise" par l'administration.

**La Commission de réforme est une instance consultative qui donne obligatoirement son avis sur :** l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie et sur l'état de santé, les infirmités et le taux d'invalidité qui en découle, avant que l'administration ne se prononce sur l'octroi ou le renouvellement des congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

**Pour que chacun puisse constater l'importance du rôle de la Commission de réforme et du Comité médical ainsi que l'incidence qu'ils peuvent avoir sur la vie quotidienne des agents, voici quelques définitions relatives aux différentes sortes de congé, extraites du dédale des textes réglementaires :**

- **congé ordinaire de maladie :** n'excédant pas 15 jours, n'est pas soumis à l'avis de la Commission de réforme ;
- **congé de longue maladie :** d'après l'article 34 parag.3 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 (Statut Général Fonction Publique), durée maximale 3 ans, intégralité du traitement pendant 1 an, demi-traitement pendant 2 ans ;
- **congé de longue durée :** durée maximale 5 ans, dont 3 ans à plein traitement 2 ans à demi-traitement, si la maladie a été contractée dans

l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à 5 et 3 ans.

- **Mi-temps thérapeutique :** peut être octroyé dans les deux cas suivants :

- 1) après un congé de longue maladie ou de longue durée, le Comité médical peut autoriser un service à mi-temps thérapeutique pour 3 mois, renouvelable dans la limite d'1 an.
- 2) dans le cas d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions ou d'un accident de service, la Commission de réforme peut accorder un travail à mi-temps thérapeutique pour une durée maximale de 6 mois renouvelable une fois.

Le mi-temps thérapeutique est accordé comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ou sa réadaptation professionnelle. Dans les deux cas, le mi-temps thérapeutique donne droit à l'intégralité du traitement.

- **Disponibilité :** elle est prononcée par le Comité médical ou la Commission de réforme, est accordée pour une durée maximale d'1 an et peut être renouvelée 2 fois pour une durée égale ; elle peut faire l'objet d'un troisième renouvellement si le Comité médical estime que le fonctionnaire pourra reprendre ses fonctions au cours de la 4ème année de disponibilité.

Selon l'article 47 du décret 86-442 du 14 mars 1986, le fonctionnaire ne pouvant, **à l'expiration de la dernière période de congé de longue maladie ou de congé de longue durée reprendre son service** est soit reclassé dans un autre emploi en application du décret 84-1051 du 30 novembre 1984, soit mis en disponibilité, soit mis à retraite d'office ou à sa demande. L'article L29 du code des pensions civiles et militaires de retraite stipule : le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'**incapacité permanente** de continuer ses fonctions peut être radié des cadres par anticipation, soit sur sa demande, soit d'office.

## **Comment le CNRS applique ces dispositions réglementaires**

- **Composition de la Commission de réforme :** dans la Commission de réforme départementale, le décret du 14 mars 1986, le Préfet ou son représentant, qui présidera Commission, ne prend pas part au vote. La Commission de réforme du CNRS fonctionne différemment : le Chef du bureau des pensions et des accidents du travail instruit les dossiers, prend parfois aussitôt sa décision (comme l'attestent des lettres envoyées aux intéressés dans lesquelles il écrit, par exemple, que l'accident dont est victime l'agent ne peut pas être considéré comme un accident de service),

désigne les médecins experts (rémunérés par le CNRS), il préside la Commission de réforme et donc dirige les débats, prend part au vote. Dans la mesure où la Commission de réforme n'est pas réellement paritaire, le quorum est toujours atteint et la décision de l'administration est entérinée.

De plus, certains agents, à la suite d'un accident de service quand leur état de santé est très détérioré se voient basculer en congé de maladie ordinaire et dans l'obligation de rembourser des frais médicaux souvent très élevés. Il y a eu le cas d'un agent qui a dû vendre son logement pour faire face à ces remboursements et continuer à se faire soigner.

En ce qui concerne les agents en congé de longue maladie ou de longue durée, à la fin de la période de 5 ans, le CNRS et le Bureau des pensions et des accidents du travail utilisent certaines assistantes sociales pour contacter les agents en leur conseillant, et parfois en leur rédigeant une lettre ou en leur dictant par téléphone son contenu, afin qu'ils demandent eux-mêmes leur retraite anticipée. De ce fait, ils se retrouvent radiés des cadres, sans savoir ce que cela implique administrativement (la cessation anticipée d'activité revêt un caractère irrévocable) et financièrement : lorsque le taux d'invalidité est inférieur à 60%, les agents ne bénéficient pas de l'article L30 du code des pensions civiles et militaires, soit moins de 50% du salaire brut, et au prorata des années de service (ce qui pour les petites catégories peut signifier une pension de l'ordre de 1700F par mois!). De plus le CNRS et le Bureau des pensions et des accidents du travail n'accorde pas le "recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes de la vie ordinaire" prévu par le code des pensions ; ceci empêche l'agent d'obtenir de ce fait une majoration spéciale non négligeable.

Actuellement dans le seul corps des AJT du CNRS, plusieurs agents se retrouvent ainsi à survivre avec moins de 2000F par mois.

Dans la séance de la Commission de réforme du mois d'avril, les dossiers de deux agents ont été examinés selon cette procédure.

### **Pourquoi le CNRS ne procède-t-il pas à la radiation d'office des agents et choisit-il d'utiliser toujours la même procédure?**

La jurisprudence donne **droit** aux agents de **contester les conclusions de l'expertise médicale** qui les a déclarés inaptes au service (Conseil d'Etat, janvier 1973, Paisnel).

Il ne semble pas possible, selon la jurisprudence, de procéder à la radiation d'office des agents (Conseil d'Etat, 22 février 1989, Fontelline).

Enfin, la mise à la retraite d'office est au nombre des décisions qui doivent être motivées en application de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs, dont l'article 3 dispose : "la motivation exigée par la présente loi doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement".

## **A propos de la loi d'amnistie présidentielle**

### **Une lettre du SNTRS-CGT :**

Monsieur le Directeur Général du CNRS

La loi n°95-884 du 3 Août 1995 portant amnistie a été publiée dans le journal officiel du 6 Août 1995.

Dans son chapitre III amnistie des sanctions disciplinaires ou professionnelles, article 14: "sont amnistiés les faits commis avant le 18 mai 1995 en tant qu'ils constituent des fautes passibles des sanctions disciplinaires ou professionnelles".

Dans son article n°15, je cite: "sont amnistiés, dans les conditions prévues à l'article 14, les faits retenus ou susceptibles d'être retenus comme motifs de sanctions prononcées par un employeur".

Cette loi a été suivie d'une circulaire du Ministère de la Fonction Publique n° 01 00 33 datée du 21 Décembre 1995 qui a comme objet l'application aux agents publics et anciens agents publics de la loi n° 95 884 du 5 Août 1995 portant amnistie.

Sauf erreur de notre part, aucune information n'a été publiée sur cette loi dans le bulletin officiel du CNRS, et/ou si le nécessaire a été fait pour l'appliquer à tout agent du CNRS qui se trouve concerné par cette loi comme le demande la circulaire ministérielle.

De plus, un arrêt du Conseil d'Etat (25 juillet 1986 -Mme Dubuc-) constate que les faits étant amnistiés, point n'est besoin d'examiner les autres moyens de la requête.

Veuillez agréer, ...

Mohamed SAIHI, Elu SNTRS-CGT à la CAP n°7

### **Réponse de l'Administration :**

Référence: courrier de M. SAIHI élu SNTRS-CGT à la CAP n°7, en date du 14 mai 1996

Monsieur le Secrétaire général,

Le courrier cité en référence a retenu toute mon attention et appelle de ma part les précisions suivantes:

1/ la circulaire du Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation en date du 21 décembre 1995 relative à l'application aux agents publics et anciens agents publics de la loi du 3 août 1995 portant amnistie ayant fait l'objet d'une publication au Bulletin officiel du CNRS du mois de mars 1996 (pages 41 à 43), je vous prie de considérer que les circuits de diffusion les plus larges et les plus officiels ont été mis en oeuvre par l'Etablissement pour permettre à toute la communauté de prendre connaissance de ces dispositions;

2/ dès le 21 septembre 1995, une circulaire conjointe du Chef du service juridique et du Chef du service du personnel (référence SG/SJ-SP 002766), destinée aux Délégués régionaux du CNRS, avait précisé de la manière la plus détaillée la portée de ce texte et les modalités pratiques de son application.

**Si, en dépit des moyens consacrés à la publicité de ces mesures, vous aviez connaissance de dysfonctionnements, je vous serais obligé de saisir les Délégués régionaux concernés et de me le faire savoir.**

Souhaitant que ces éléments aient complété l'information de votre élu, je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de mes salutations les meilleures.

# La duplicité comme mode de relation entre gouvernement et représentants des personnels ou comment démêler le vrai du faux.

Quand il s'agit d'obtenir d'un ministre, en l'occurrence M. Bayrou qui est en charge de la recherche, des réponses claires aux revendications défendues par les personnels, cela s'apparente à un véritable exploit<sup>(1)</sup>.

Il ne faut pas se contenter d'entendre le discours, mais chercher derrière celui-ci la réalité de la politique voulu par le gouvernement. Examinons les réponses en fonction des points que nous avons soulevés.

## L'avenir des organismes de recherche que nous voulons garanti, ainsi que le maintien de leurs missions fondamentales.

Après avoir disserté sur le fait "que personne ne songe à revenir sur l'architecture des organismes de recherche" ou après avoir affirmé haut et fort que "le choix historique des grands organismes de recherche était judicieux et il faut le conforter", il soulève un pan du voile : "il faut assurer une plus grande perméabilité entre organismes et l'Université", "il faut inventer des organismes originaux pour faire plus de place aux jeunes", "les grands organismes devraient être plus souples" dit-il.

Est-il besoin d'en rajouter pour soupçonner le gouvernement de mettre en œuvre une réorganisation des EPST ?

Nous n'obtiendrons aucune réponse à propos de la politique des contrats. Il reste silencieux lorsque nous lui demanderons sur quel texte réglementaire est appuyée la création des UPRES-A.

## Le Comité National et les autres instances du même type, auxquelles nous tenons et la mise en œuvre de toutes leurs prérogatives.

Il ne dit pas qu'il veut préserver le Comité National, il est même plus précis "La mission de pilotage de la recherche doit être équidistante des instruments de recherche", "il ne faut pas soupçonner le Comité National d'être digéré par une composante".

Cela fait écho à ce qui se passe au CNRS : la direction semble vouloir réduire le rôle du Comité National au seul CNRS, remettant ainsi en cause le rôle qui est le sien (encore) aujourd'hui.

(1) Les organisations syndicales appelant à l'action du 21 mai ont été reçues par Bayrou le 25 juin

## Les créations d'emplois, la lutte contre la précarité, l'arrêt du gel et des suppressions de postes pour lesquels nous nous battons.

Le ministre "refuse l'escroquerie envers les étudiants, il faut être sincère ... ou on considère que thèse = emploi et il faut instituer un numerus clausus, ou on refuse cette démarche et on favorise une plus grande professionnalisation". Il n'en dira pas plus sur ce sujet.

D'une façon générale, sur l'emploi, il n'y a pas de réponse sinon qu'"il répondra quand il aura les éléments pour le budget 1997", "il faut faire reconnaître les priorités relatives" et "être optimiste serait être idiot" ajoute-t-il.

Concernant l'avenir des ITA sa seule réponse est "il ne faut pas déprofessionnaliser les personnels de recherche".

## Le maintien du statut de chercheur à temps plein.

Le ministre ne répond pas directement à cette question, mais une partie de son discours est de nature à inquiéter "la carrière des chercheurs devra être faite d'allers - retours entre l'enseignement supérieur et la recherche".

## Les finances du CNRS.

Il déclare "vouloir assurer les moyens de base des laboratoires", alors que, selon "certaines sources", le budget 97 serait au mieux équivalent à celui de cette année.

Il nous "donne raison sur la transparence nécessaire sur les comptes du CNRS" et sur la nécessité de communiquer le rapport de l'Inspection des Finances (complet ? chiche !).

Sur tous les autres sujets (dette de l'Etat, missions des organismes, Circulaire Sarkozy, création d'emplois de chercheurs et d'ITA,...), absolument aucune réponse.

Pour finir il indique qu'il est prêt à discuter ... de toutes ses "propositions" avec les organisations syndicales sur la base d'un calendrier court.

\*\*\*\*\*

La vigilance s'impose.

L'intervention forte des personnels aussi. Elle est seule de nature à imposer des reculs au gouvernement, à l'obliger à répondre dans le sens de leurs revendications.

# Compte-rendu du C.T.P. CNRS du 19 juin 1996

-----  
par Bernard BLANC, Jocelyne LEGER et Jean-Pierre TROALEN

## *1 - Nouvelle organisation administrative du CNRS*

Le secrétaire général J.P. Souzy présente le projet d'évolution de l'organisation administrative du CNRS.

Peu de différence par rapport au CTP du 6 juin (voir CR).

Le secrétaire général explicite les 9 articles du projet de décision :

art. 1 : Le secrétariat général, qui constitue un des services centraux du CNRS, comprend trois directions et une délégation....

art. 2 : La direction des finances...

art. 3 : La direction des ressources humaines...

art. 4 : La direction des contrats et affaires juridiques...

art. 5 : La délégation aux systèmes d'information...

art. 6 : "Un bureau chargé du pilotage du secrétariat général assure la coordination avec les structures opérationnelles de conduite de la politique scientifique et des structures fonctionnelles, pour ce qui concerne l'administration de la recherche. Il coordonne l'activité des délégations."

art. 7 : Le secrétariat général du Comité National, l'inspection générale Hygiène et Sécurité, la communication sont rattachés (administrativement) au S.G., rendent compte directement au D.G. des affaires relevant de leurs attributions

art. 8 : abrogation des textes rendus ainsi caduques.

art. 9 : publication au BO du CNRS...

M. Souzy présente rapidement deux ou trois transparents, montrant les relations entre le niveau central et le niveau local. Ces transparents nous semblent peu clairs, aussi nous préférons mettre en annexe de ce document le nouvel organigramme des services centraux du CNRS tel qu'il a été établi par les élus intersyndicaux au Conseil consultatif du Siège du CNRS...

Pour la première fois nous entendons parler (art 6) de "contrats de gestion" entre les Directions scientifiques et le S.G., de "contrats d'objectifs et de moyens" (finances et personnels avec les D.R.). Quelques détails sont donnés sur les canaux de transmission des documents. Les services administratifs suivent rapidement et fidèlement les décisions scientifiques. A la réflexion, c'est peut-être la partie la plus importante du document : faire du comité de pilotage

un lieu de passage obligé dans la circulation des documents ?

Le SNCS commence par constater que la distinction des deux filières (ou réseaux), administratif et scientifique, ne se voit pas bien. Les dysfonctionnements et les problèmes de gestion ne se règlent pas forcément en terme de structures. Le projet est inspiré du rapport Perben qui préconise le resserrement des structures (volonté politique). Il constate que toutes les "n" années apparaissent des réformes de structures. La réorganisation à moyens constants : les trous seront comblés par redéploiement, si une partie des trous n'est pas comblé, il y aura alourdissement de la charge de travail pour certains.

Le SNIRS-CGC ne voit pas en quoi ça fera faire des économies. Il estime que le CNRS se donne un outil permettant de gérer la pénurie de personnels.

Le SNTRS-CGT constate que "le projet de réorganisation administrative du CNRS que l'on nous soumet aujourd'hui s'inscrit dans une stratégie de transformation complète de l'organisme, dont les objectifs ne sont ni présentés ni discutés. On nous présente ces petits morceaux de réforme comme s'il s'agissait de points de détail alors qu'ils obéissent tous à la même logique. Il s'agit de transformer le CNRS en une administration ordinaire, et de renforcer le poids de la tutelle politique. Les scientifiques sont, petit à petit, dépossédés de leurs prérogatives.

Pour le SNTRS, la gestion des hommes doit être en cohérence avec l'activité qu'ils exercent et nous ne pouvons admettre que la seule logique administrative se substitue à la logique scientifique. La recherche doit pouvoir s'effectuer d'une manière relativement indépendante par rapport aux politiques. Nous rappelons à ce propos notre attachement au Comité national et à ses prérogatives telles qu'elles sont définies à l'article 23 du Décret. De plus, cette transformation s'inscrit dans un contexte de réduction des effectifs de fonctionnaires et est présenté comme un moyen de faire des économies d'échelle. Il est clair que les personnels du siège risquent d'être redéployés, ou de voir leurs charges de travail augmentées. "

La CFDT constate que l'on nous présente la réforme par petits bouts. Le texte en lui même ne pose pas de problème. La CFDT attend de voir la

logique d'ensemble et refuse de voter sur ce texte. Il n'y a pas urgence.

M. Aubert répond que dans l'organisation actuelle, de mauvaises habitudes ont été prises et qu'il est impossible de corriger les choses sans une réorganisation de l'ensemble. Des procédures nouvelles sont mises en place. Ce n'est pas une réorganisation du CNRS. Il ne veut pas mélanger la "réorganisation scientifique" et la réorganisation administrative.

Le CTP revient sur la discussion de la dernière sur le Comité National (petit CN du CNRS ou large CN de la Recherche Scientifique).

Le SNTRS-CGT serait d'accord, s'il s'agissait de mettre fin aux mauvaises habitudes et aux dysfonctionnements. Cependant, on ne nous explique pas en quoi les structures anciennes sont responsables des dysfonctionnements et en quoi la réforme proposée va permettre d'y remédier. On réintroduit aujourd'hui certaines structures qui avait été supprimées en 1990. Le SNTRS constate que la discussion sur le rôle des Délégués régionaux n'est toujours pas à l'ordre du jour. Faut-il changer les structures à chaque fois que l'on change de secrétaire général ? Le SNTRS fait part de l'inquiétude des personnels du siège et demande que l'on rassure les personnels sur leur place dans la nouvelle organisation.

M. Souzy précise que l'on met en place une nouvelle organisation qui permettra d'intégrer de nouvelles procédures, mais qu'il n'y a pas de modification du décret de 1982. Pour la première fois, il explique un peu en quoi la nouvelle organisation peut remédier aux dysfonctionnements (intérêt de regrouper Ressources humaines et gestion statutaire ; budget-finances et opérations immobilières ; service juridique, contrats et code des marchés publics...).

Le SNCS n'apprécie pas le ton de certaines réponses de M. Aubert. On est obligé d'analyser à partir de ce qui se passe. M. Aubert nous dit : "ne nous soupçonnez pas", on veut bien mais on fait avec ce que l'on a. Le poids des urgences du moment et des contraintes budgétaires risquent d'avoir des effets pervers.

Les représentants du personnel annoncent leur "**refus de vote**" (résultat d'une concertation intersyndicale), position non prévue statutairement dans le fonctionnement du CTP : pas suffisamment d'éléments pour mesurer toutes les incidences de la nouvelle organisation, dossier

"trop léger" qui ne serait pas pris en considération par une section du Comité National...

Vote : 10 pour (Administration), 0 contre, 0 abstention - Refus de vote : 10.

## **2- Bilan social CNRS 1995**

Il nous est remis en séance. La discussion aura lieu au CTP du 14 octobre.

## **3- Questions Diverses :**

**a) recherche sur les Prions :** M. Tambourin, directeur du département Sciences de la vie, nous remet un document de quelques pages "Les prions : doutes et réalités" (BIO -supplément au n° 62 de juin 96).

**b) reconstitution de carrière des chargés de recherche :**

Les périodes de travail prises en compte sont différentes selon les départements. Le SNCS veut savoir si l'interprétation restrictive faite en SDV préfigure une procédure générale.

M. Tambourin s'étonne que cette question arrive en CTP. Il pense que cela risque d'élargir, voire figer, un problème pour l'instant ponctuel. Le texte du statut comportant des ambiguïtés, le département SDV a tenté d'utiliser une méthode générale pour traiter tout le monde sur le même pied. Il sera ravi si on lui dit de prendre la solution la plus avantageuse. Pour l'instant la période de thèse n'est pas considérée comme période de travail du niveau de qualification chargé de recherches. Par contre les bourses post-doctorales peuvent être prises en compte. La CFDT rappelle que dans un département on prend en compte la thèse et plaide pour qu'on étende cette solution avantageuse.

Le SNCS estime qu'il faut poser la question en terme de reconnaissance de la nature du travail équivalent à celui d'un chargé pendant un an ou quelques mois et que cela doit être apprécié, en terme de qualification, au vu du dossier au Comité National. Nous avons un statut dérogatoire, il faut s'appuyer dessus pour obtenir la prise en compte pour le calcul d'ancienneté.

M. Douchin, chef du service du personnel, attire l'attention sur le fait qu'il y a dérogation et dérogation. Si l'on pose la question aux tutelles, on est sûr de la réponse



# Déclaration du Collectif des ONG "Abolition des armes nucléaires"

## Abolition 2000

Un monde sûr et vivable pour nos enfants et nos petits-enfants et toutes les générations futures, exige de notre part la création d'un monde libéré des armes atomiques ainsi que la réparation des dommages à l'environnement et des souffrances humaines infligées par l'héritage de 50 années de production et d'essais des armes nucléaires.

Par ailleurs, les liens inextricables qui existent entre les utilisations "pacifiques" et militaires des technologies nucléaires, ainsi que la menace que représente pour les générations futures la création et l'utilisation de matières radioactives à longue durée de vie, doivent être reconnus. Nous devons développer des formes de production d'énergie propres, sûres et renouvelables, qui ne produisent pas des matériaux et utilisables pour des armes de destruction massive et qui n'empoisonnent pas l'environnement pour des milliers de siècles. Les vrais droits "inaliénables" ne sont pas le droit à l'énergie nucléaire, mais le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité des personnes, dans un monde libéré des armes nucléaires.

Nous reconnaissons qu'un monde libéré des armes nucléaires doit être préparé avec soin et d'une manière progressive. Nous sommes convaincus que c'est techniquement possible. Le seul obstacle est l'absence de volonté politique, spécialement de la part des puissances nucléaires. De même que les armes chimiques et bactériologiques ont été abolies, il faut abolir les armes nucléaires.

Nous appelons tous les états - en particulier les puissances nucléaires, déclarées et de facto - à prendre les mesures suivantes pour réaliser l'abolition des armes nucléaires. Nous demandons par ailleurs aux états dépositaires du TNP de demander aux puissances nucléaires de prendre des engagements précis pour la réalisation de ces mesures et d'incorporer ces engagements dans le rapport final de la conférence.

*1. Initier en 1995 et conclure d'ici l'an 2000 les négociations pour une convention d'abolition des armes nucléaires, prévoyant l'élimination progressive de toutes les armes nucléaires selon un calendrier défini, avec des prévisions pour une vérification et un contrôle efficace.*

*2. Prendre l'engagement de ne pas utiliser ni menacer d'utiliser les armes nucléaires, avec effet immédiat.*

*3. Conclure rapidement un Traité d'interdiction des Essais Nucléaires vraiment total, avec seuil zéro, avec la volonté affirmée d'empêcher le*

*développement d'armes nucléaires par un état quel qu'il soit.*

*4. Cesser la production et le déploiement de nouveaux systèmes d'armements nucléaires, et de commencer à retirer et à démanteler les systèmes d'armes nucléaires.*

*5. Interdire la production et le retraitement militaire et commercial de toutes matières radioactives utilisables pour des usages militaires.*

*6. Soumettre toutes les matières radioactives utilisables pour des usages militaires ainsi que les installations nucléaires à un contrôle International et à des normes internationales. Établir un registre international de toutes les matières radioactives utilisables pour des usages militaires.*

*7. Interdire la recherche l'élaboration le développement et les essais en laboratoire y compris les explosions hydrodynamiques non-nucléaires et les simulations informatiques soumettre tous les laboratoires nucléaires militaires à un contrôle international et fermer tous les sites d'essais nucléaires.*

*8. Créer de nouvelles zones dénucléarisées comme celles établies par les traités de Tlatelolco et de Rarotonga.*

*9. Reconnaître et déclarer publiquement devant la Cour Internationale de Justice l'illégalité de la menace ou de l'utilisation des armes nucléaires.*

*10. Établir une agence internationale de l'énergie pour promouvoir et soutenir le développement de sources d'énergie soutenables et sûres pour l'environnement.*

*11. Créer des mécanismes pour assurer la participation des citoyens et des ONG dans la planification et le suivi du processus d'abolition des armes nucléaires.*

Un monde libéré des armes nucléaires est une aspiration commune de l'humanité. Cet objectif ne peut être atteint par un régime de non prolifération qui autorise un petit groupe d'états à conserver leurs armes nucléaires. Notre sécurité commune exige l'élimination complète des armes nucléaires. Nous sommes opposés à l'extension illimitée et inconditionnelle du TNP. Notre objectif est l'abolition définitive et inconditionnelle des armes nucléaires.

NEW-YORK le 25 avril 1995

## ***Déclarations de la CGT :***

### **LA CGT NE PRÉSENTERA PAS DE CANDIDAT A LA PRÉSIDENTE DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE**

En décidant d'annuler les élections à la Sécurité sociale et d'installer dans les conseils d'administration une majorité acquise à sa réforme, le gouvernement a fait le choix de marginaliser les assurés sociaux dans la gestion de la Sécurité sociale. Cette mise à l'écart est d'autant plus intolérable et antidémocratique que la Sécurité sociale est financée par les fruits du travail des salariés. Qu'il, s'agisse de cotisations prélevées sur leur fiche de paie - salaire direct -, de celles payées par les employeurs - salaire indirect -, cet argent leur appartient, son utilisation doit dès lors être placée sous leur contrôle via des représentants élus. La course aux responsabilités, le partage indécent des présidences entre le CNPF et certaines organisations syndicales n'en sont que plus inadmissibles. La CGT tient à se démarquer avec la plus grande netteté de telles pratiques. Il y

a mieux à faire pour défendre l'avenir de la Sécurité sociale. Conçus dans leur composition et dans leurs prérogatives comme des instruments ficelés pour mettre en œuvre le plan Juppé, la CGT ne présentera pas de candidat aux présidences des conseils d'administration des caisses de Sécurité sociale. Elle ne se prêtera à aucun marchandage. Ses administrateurs siègeront dans les conseils d'administration avec comme seuls objectifs d'opposer la résistance maximum au plan Juppé et d'y défendre les intérêts des assurés sociaux. Ils le feront avec eux, sur la base d'un large rassemblement et d'une mobilisation plus forte, pour reconquérir une protection sociale de haut niveau, gérée démocratiquement.

Montreuil, le 19 juin 1996

### **CANCER DU SEIN : LA SANTÉ AVANT LES PROFITS !**

La CGT partage l'émoi et la colère suscités après l'abandon par Roussel Uclaf de la recherche sur une molécule prometteuse dans le traitement du cancer du sein, le RU 58 668. Elle s'insurge contre le choix de la firme pharmaceutique de sacrifier la santé et la vie de milliers de femmes dans notre pays et dans le monde, sur l'autel du profit.

La CGT soutient l'initiative des syndicats CGT, CFDT, FO de l'entreprise (...).

La CGT s'associe à toutes les organisations, associations de défense des droits des femmes pour exiger la poursuite des recherches sur le RU 58 668. Elle prendra toutes les initiatives pour que la vérité éclate et interpellera les chefs d'Etat à l'occasion du G7 à Lyon.

Montreuil, le 19 juin 1996.

### **L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE DOIT ÊTRE MAINTENUE A 1500 F PAR ENFANT !**

A deux mois de la rentrée scolaire, tout laisse craindre que l'ARS soit cette année réduite à la portion congrue des 400 F prévus dans le budget de la CNAF. En effet, RIEN dans le budget de l'Etat, qui depuis 1993 abondait cette prestation à hauteur de 1500 F n'est prévu pour 1996. Interrogé sur ses intentions, le gouvernement louvoie. Trop, c'est trop. Trop d'injustices, trop de difficultés à vivre, trop de détresses. On ne peut faire des discours présidentiels à Genève, devant l'Organisation Internationale du travail « sur la priorité absolue du respect et de la sauvegarde de la protection sociale » et casser les droits des salariés et de leurs enfants les uns après les autres.

Assez de mensonges Les enquêtes des années passées ont démontré à quelle vitesse ces 1500 F étaient littéralement engloutis pour répondre aux besoins des enfants dans cette période de et combien elles ont été dynamisantes pour l'économie

M. Juppé doit annoncer sans tarder qu'il maintient l'ARS à 1500 F et prendre d'urgence les dispositions budgétaires et pratiques pour son versement en août 1996. La CGT appelle toutes ses organisations à prendre les dispositions pour que s'exprime auprès du Premier ministre, l'exigence des parents salariés.

Montreuil, le 27 juin 1996

## REFORME DE L'ETAT

### De la "concertation" à la démarche autoritaire...

**Le Premier ministre a choisi le premier jour de Juillet pour présenter dans un article de "Ouest-France" la "Réforme" de l'Etat et les premières mesures d'application. Les Fédérations de Fonctionnaires ont reçu le même jour au Conseil Supérieur de la Fonction Publique "un dossier d'informations sur la Réforme de l'Etat".**

Dans le même temps le Gouvernement refuse de rendre public le plan de Réforme de l'Etat, pourtant approuvé par un Comité Interministériel le 29 Mai 1996 !

Ces méthodes illustrent bien la démarche gouvernementale.

- Au Printemps dernier était lancée l'opération "concertation". La CGT a dénoncé cette caricature de concertation qui s'engageait sur des années d'ores et déjà bouclés. Elle a néanmoins, en organisation responsable, fait des propositions notamment pour le développement des services publics, de nouveaux droits pour les personnels et les usagers (cf Flash N° 156).

Aucune de ces propositions n'a été retenue.

- L'approbation en catimini du plan de Réforme de l'Etat comme des déclarations des Ministres montre le vrai visage de la politique gouvernementale à l'égard de la Fonction Publique et des services publics.

Le Gouvernement n'a rien à négocier tant ses choix sont inscrits dans la mise en application du traité de Maastricht et dans une politique de destruction des services publics au nom du primat du libéralisme.

Ainsi en matière de finances publiques, la Commission de BRUXELLES vient-elle d'adresser à la FRANCE une nouvelle recommandation pour "ramener le déficit public à 3% du PIB en 1 997".

En matière de service public, le Gouvernement français s'est aligné sur la notion de "service universel" prôné par la Commission Européenne...

Le Premier ministre met en avant dans l'article de "Ouest-France" les principes de liberté, d'égalité et de fraternité. Mais dans le même temps, il mène une politique de déréglementation, de privatisation, de fragilisation de l'ensemble des moyens de la Nation indispensable pour mettre en oeuvre ces grands idéaux républicains.

En matière d'emploi public, il annonce 7 000 suppressions d'emplois en administration centrale soit 10% des effectifs.

Combien demain dans les départements avec la suppression et regroupements de services autour des Préfets ?

Le Gouvernement annonce la poursuite de la concertation dans la Fonction Publique comme dans chaque Ministère mais dans le seul objectif de déclinier sa politique.

L'UGFF appelle les personnels à se réunir, à débattre, à partir de leurs revendications: emploi, salaire, déroulement de carrière, libertés, missions de service public et à créer à partir de chaque lieu de travail les conditions de rassemblement des personnels de mobilisation et d'action dès la rentrée.

Tout en maintenant la vigilance durant l'été.

### Le 13 février 1998, notre syndicat fêtera ses 50 ans.

#### Appel aux souvenirs

Dans le cadre de la préparation de cet événement, un travail sur l'histoire de la CGT au CNRS a été entamé.

Pour cela nous avons besoin de toutes les sources d'information disponibles. Les souvenirs des militants qui ont vécu cette longue période sont essentiels. N'hésitez pas à nous écrire des événements qui vous ont marqués.

Autre source d'information : les archives du syndicat. Au niveau national, nous avons en archives la collection complète du BRS (et du Bulletin de liaison qui l'a précédé) et du SNTRS-Info. Malheureusement la collection des courriers et circulaires aux militants est très incomplète. En particulier pour les années avant 1970. Si vous aviez ce type de documents, faites nous les parvenir, ils vous seront renvoyés après copie.

De plus nous allons mettre en place un groupe de camarades chargés d'organiser la préparation de cet événement, après le prochain congrès. Nous ferons appel alors aux bonnes volontés.