

SNTRS-CGT
22ème
Congrès
26,27,28,29
novembre 1996
A ORSAY 91

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 chevrouse
91400 ORSAY

SNTRS

N°333
NOVEMBRE
1996

édito

Une politique désastreuse pour la recherche publique à combattre sans relâche

Un bouleversement de fond du CNRS est programmé. Le "trou" dans les finances de l'organisme aura servi d'électrochoc pour tenter de faire passer, par la force de l'argent, une modification en profondeur du financement des équipes.

Il s'agit de marginaliser le financement récurrent qui permet aux équipes de mener les recherches qu'elles se sont librement assignées, sous le contrôle a posteriori du Comité National. Il s'agit de piloter à travers les crédits incitatifs, sur appels d'offres, sur contrats. La caractéristique essentielle de ces modes de financement est d'imposer les thèmes de recherche. Cette politique est précisée par les décisions annoncées au Conseil Interministériel sur la Recherche du 3 octobre dernier, qui fixent en particulier 7 thèmes prioritaires très incitatifs (voir l'article en page 3).

La réorganisation de l'administration centrale renforce encore les pouvoirs du secrétaire général, marquant l'affaiblissement (la fin ?) de la direction du CNRS par les scientifiques, nonobstant l'indépendance ou la dépendance des Directeurs Généraux vis-à-vis du gouvernement. Il annonce une mise en cause

du Comité National dans ses prérogatives essentielles.

Au cours d'entrevues avec des délégations syndicales d'Orsay, le 15 octobre dernier, M. Aubert a montré qu'il avait été chargé d'appliquer la "réforme de l'Etat" au CNRS, et qu'il ne faillirait pas à cette tâche.

Dans un contexte où l'Etat n'a toujours pas comblé sa dette au CNRS, où le projet de budget 97 indique une baisse de 4,77% des crédits de fonctionnement, la direction du CNRS accélère la diminution du nombre d'emplois de titulaires et le redéploiement des moyens : M. Aubert et les ministres continuent de taper sur le clou de la "masse salariale exorbitante". Pour ce faire, ils n'hésitent pas à mentir effrontément, en prétendant qu'elle représente 84% du budget total, alors que selon le très officiel "bilan social 1995" elle atteint 69,4%. Dans le même temps, il annonce le transfert de crédits du titre III (salaires) vers le titre VI (fonctionnement des laboratoires).

Il veut poursuivre la diminution du nombre d'ITA et inciter les chercheurs à quitter l'organisme : "des mesures pour accélérer les départs et améliorer la mobilité sont

soumises au CTP et au CA pour donner un peu de fluidité au système. Si ces mesures ne donnent rien, on sera écrasés par la masse salariale qui devra être diminuée en supprimant des postes d'ITA pour conserver des moyens aux laboratoires." M. Gross ajoute, quant à lui : "il faut essayer de donner plus aux laboratoires et moins au personnel". Pour M. Aubert, "le CNRS ne peut pas s'engager à remplacer tous les départs." Il ne méconnaît pas les conséquences de cette politique : "si ça continue comme ça, il y a bien des endroits où il y aura des dégâts. je ne suis pas pour des dégâts uniformément répartis, il faudra fermer certains endroits pour que les autres continuent à vivre"

Il veut "en finir avec la timidité des mesures prises jusqu'à maintenant pour inciter les départs". A de multiples reprises, le DG et le ministère ont indiqué leur volonté de fournir des enseignants aux universités en prélevant des chercheurs des EPST, dont le CNRS. Il est question de plusieurs milliers. Le CTP a été saisi de mesures pour accélérer les départs à la retraite.

Avec les AFIP, le redéploiement vise en particulier les ITA . Là encore, M. Aubert sait pertinemment ce qu'il fait : "les AFIP créent certes des problèmes quelque part mais permettent d'en résoudre ailleurs". C'est une attaque frontale du statut qui se dessine derrière cette procédure qui peut apparaître intéressante pour ceux qui veulent muter. Elle substitue à la notion de poste celle de fonction. Nous revenons sur cette question dans ce même bulletin.

Il s'agit bien d'attaques tendant toutes à déstabiliser le CNRS, à remettre en cause les organismes de recherche dans leur organisation, leur autonomie en matière de définition de leur politique scientifique et de gestion. Le gouvernement et les directions veulent encadrer, contrôler, orienter la science vers des objectifs essentiellement utiles au "développement de la compétitivité des entreprises".

C'est contre cette politique que nous devons lutter sans relâche.

Nous devons agir pour le développement d'une recherche qui réponde aux besoins de développement des connaissances et à ceux de toute la société, sans être soumise aux aléas des changements politiques, ni aux priorités des entreprises.

Cela suppose d'imposer un financement de la recherche essentiellement par l'Etat garantissant son indépendance et un développement important de l'emploi scientifique.

SOMMAIRE

PAGE	Suite Edito.
2	
PAGE	Au Conseil Interministériel de
3	<u>la Recherche et de la Technologie...</u>
PAGES	<u>La politique du cocotier...</u>
4-5-6	A propos du congé de fin d'activité.
PAGES	<u>Le poste, la fonction, la</u>
7-8-9	<u>personne, et nous, et nous, et nous.</u>
PAGES	<u>Comité Technique Paritaire</u>
10 à 14	du 18/10/96. Compte rendu et déclaration des représentants des personnels.
PAGE	<u>Mesures Durafour</u> : le point
14	des dernières applications.
PAGE	<u>Conseil d'Administration du</u>
15	CNRS du 24/10/96 : compte rendu
PAGES	<u>Le LURE</u> : cas exemplaire.
16-17	
PAGE	<u>Défendre et développer le</u>
18	<u>CAES.</u> : nous sommes à un tournant de la vie du CAES. Il est temps de réagir.
PAGES	<u>TRIBUNE LIBRE</u> du 22ème
19 à 25	<u>CONGRES</u> : Rémy PICHON - Orsay-, Charles MARIANI -Marseille Luminy-, Pascal JANOTS Orsay-.
PAGES	<u>Pas de C.E.S pour des emplois permanents !</u>
26-27	
PAGE	<u>Elus en CAP</u> : liste mise à jour
28.	qui annule et remplace la précédente.

A propos du Comité interministériel de la recherche scientifique et technique

Le Comité interministériel de la recherche scientifique et technique s'est réuni le 3 octobre 1996. Un dossier de presse a été publié. Sa lecture est éclairante.

Voyons ce qui se cache derrière les discours généraux : "La recherche : une ambition pour la France", "Mettre en place une politique scientifique qui réponde mieux aux attentes des citoyens et aux besoins de notre économie...", "Un effort soutenu de recherche fondamentale est indispensable".

Une fois passées les grandes affirmations sur la nécessité de préserver la recherche fondamentale, de maintenir un taux de recrutement chercheurs de 2,5% et les moyens des unités de recherche, les choses se précisent rapidement.

Les mesures prévues :

Première mesure :

"définir les sept secteurs multidisciplinaires sur lesquels portera en priorité l'effort national. Ils résultent du croisement de trois critères : des marchés en croissance soutenus par une demande sociale, un potentiel scientifique fort et un tissu industriel dense. L'effort ne sera possible que s'il se fonde sur une recherche de base de niveau international".

"Une analyse continue des demandes socio-économiques, traduite en thématiques de recherche, permettra de concentrer l'effort sur :

- [1] les industries agro-alimentaires (sécurité alimentaire) ;
- [2] les transports terrestres et les transports aéronautiques en ce qui concerne la sécurité, l'environnement et les services ;
- [3] les industries électroniques et des technologies de l'information ;

[4] la chimie de formulation".

"Par ailleurs, trois priorités horizontales seront favorisées, pour lesquelles la France doit consolider son potentiel scientifique et technologique, afin de mieux répondre à une demande socio-économique forte :

[5] La recherche médicale. En priorité, confirmant le communication en Conseil des ministres, il convient de poursuivre l'effort dans les 5 domaines de la lutte contre le cancer, les maladies infectieuses (notamment le SIDA), les maladies cardio-vasculaires, les maladies dégénératives et les maladies neuro-sensorielles (portant en particulier sur la vue et l'audition) ; d'encourager des recherches dans des secteurs plus horizontaux comme la génétique, la microbiologie et les biotechnologies.

[6] La recherche dans les domaines liés à l'environnement et au cadre de vie (en particulier les technologies de l'environnement), en se focalisant sur leur application à des milieux particulièrement sensibles : les villes, les sols et les zones littorales ; sur la préservation de la biodiversité.

[7] Les recherches technologiques de base dans le domaine des sciences de l'innovation des produits et des procédés, en particulier les procédés et les méthodes industrielles. Notre potentiel de recherche est de bonne qualité, mais insuffisamment coordonné. Il apparaît essentiel de mettre sur pied une forte coordination inter-organismes, impliquant le cas échéant les sciences humaines et sociales et permettant la mise en commun de moyens et des méthodes".

Deuxième mesure :

elle "traduira certaines des priorités retenues par le lancement de quatre nouveaux programmes coordonnés, impliquant une coopération étroite des laboratoires publics entre eux et avec les entreprises et assurant aux moyens publics une forte démultiplication dans l'industrie".

Troisième mesure :

"les sept priorités déjà identifiées seront traduites dans la stratégie des organismes de recherche, qui réserveront par redéploiement une partie de leurs crédits sous forme de

programmes incitatifs et transcriront leur contractualisation avec l'État au sein des unités de recherche".

Quelques autres extraits significatifs :

"Dès 1997, il faut mobiliser au moins 10% des moyens (en sus des éventuelles augmentations) en francs courants des soutiens de base financés par l'État pour constituer au sein des organismes une enveloppe de programmes incitatifs, jusqu'à atteindre, les années suivantes, les 20% proposés".

"Le développement de la mobilité des chercheurs est indispensable pour concilier les deux impératifs ci-dessus : maintien du renouvellement des chercheurs et préservation des moyens des laboratoires. Il s'agit pour les chercheurs d'exercer le droit à la mobilité qui est prévu par leur statut".

"Inciter les chercheurs à des départs à la retraite entre 60 et 65 ans. Il est proposé de créer par décret, pour une période brève de 3 ans, un mécanisme d'incitation au départ en retraite anticipée des chercheurs des établissements publics à caractère scientifique et technique. Ce mécanisme pourrait provoquer au moins 150 départs en 1997, sur une population de 1200 chercheurs environ entre 60 et 65 ans. Les moyens dégagés permettront de financer la mesure (la prime de départ serait dégressive et en moyenne égale à 6 mois de salaire), de recruter des jeunes chercheurs et de préserver les moyens des laboratoires. Assouplir les conditions de détachement des chercheurs dans les entreprises".

"Nécessité de préserver les moyens des laboratoires, en maîtrisant la croissance des dépenses de personnels des organismes de recherche".

"Le Département des Sciences pour l'Ingénieur du CNRS, la Direction des Technologies Avancées du CEA, l'ONERA, l'INRIA, le CEMAGREF, l'INRA, le Réseau des Centres Techniques Industriels et la société de recherche sous contrat BERTIN harmoniseront leur dispositif de recherche scientifique et technologique au profit de l'économie nationale sous la forme d'un " Consortium recherche et innovation pour l'entreprise ".

Il n'est point besoin d'en dire beaucoup plus pour comprendre que la politique ainsi mise en place correspond à un bouleversement de fond des organismes de recherche publique civile dans l'organisation de la recherche, la définition de sa politique, son financement, son évaluation. Et qu'elle met en place une politique de redéploiement des personnels chercheurs et ITA et des moyens financiers des organismes.

Il s'agit d'un véritable encadrement de toutes les activités de recherche : en dehors des sept grands programmes il sera difficile de développer des thèmes de recherche, les orientations des organismes seront soumises aux priorités définies par la technocratie ministérielle.

Il s'agit de mettre les moyens de la recherche publique à la disposition des entreprises. Ce qui permet à ces dernières de poursuivre leur désengagement en matière de recherche.

Nous aurons l'occasion de revenir plus longuement et plus précisément sur ce sujet

LA POLITIQUE DU COCOTIER

Dans certaines ethnies de Papouasie il était d'usage autrefois de faire grimper les vieillards dans les cocotiers ... jusqu'à ce qu'ils tombent. Manière expéditive de réguler la population et de faire de la place aux jeunes !

Au CNRS, la présentation du budget pour 1997, les déclarations du Ministre (F. d'AUBERT), les mesures annoncées par la Direction ne sont bien sur pas aussi brutales mais cela y ressemble assez :

"D'un côté, Il est effectivement impératif de recruter des jeunes pour rééquilibrer la pyramide des ages. De l'autre, il faut aussi redonner des marges de manoeuvre aux organismes de plus en plus étouffés par la croissance de leur masse salariale" (F.d'AUBERT - La Recherche, n°291, Oct.96).

"Il y a 170 à 180 départs à la retraite de chercheurs par an, ils seront d'environ 300 en 2003-2004. Il faut donc attendre 5 à 6 ans pour les chercheurs et 4 ans pour les ITA pour qu'il y ait suffisamment de départs pour rajeunir l'organisme" (J.P. SOUZY).

"Cette hausse de recrutements est permise par une série de mesures (...) afin de mettre en oeuvre une politique de gestion dynamique des carrières des chercheurs (...) Des dispositifs nouveaux permettront le renouvellement des générations dans les organismes" (projet de loi de finances pour 1997).

Dans les hautes sphères, personne ne propose de créer des emplois pour "adapter les effectifs aux besoins réels des EPST", bien au contraire puisque les emplois libérés naturellement sont gelés ou supprimés. Alors, la quadrature du cercle ?

Il y a actuellement, au CNRS, 3700 chercheurs et ITA de plus de 60 ans. S'il y en avait parmi eux qui acceptaient de partir, ça permettrait de récupérer de l'argent pour le fonctionnement des labos (étouffés par le poids de la masse salariale) et d'embaucher quelques jeunes (qui coûtent moins cher). Voilà le raisonnement de nos gestionnaires, mais comment faire partir volontairement les plus âgés ?

Quelques mesures "incitatives" sont actuellement soumises à l'approbation des tutelles (MESR et Finances). Elles ont été présentées au CTP du 18 octobre à titre indicatif car elles ne pourront s'appliquer qu'avec le feu vert ministériel.

1) - Le retour partiel sur option de validation des services de non-titulaire.

Le rachat de la dette pour la validation des services de non-titulaire est bien perçu comme un frein au départ à la retraite à 60 ans, pourtant, la mesure préconisée n'a rien à voir avec celle qui lèverait vraiment l'obstacle, à savoir : la validation gratuite.

Il s'agirait seulement d'autoriser les agents à ne pas continuer le remboursement de leur dette après leur départ à la retraite. Les années validées resteraient acquises, les autres seraient rétablies dans le régime général. La pension de fonctionnaire serait évidemment calculée sur le nombre d'années effectivement validées.

Pour le montant complémentaire (Sécurité Sociale + IRCANTEC) correspondant aux années non validées, **il n'y a pour l'instant que des questions et aucune garantie que les agents "convaincus" de renoncer ne seront pas entraînés dans un marché de dupes.**

N'oublions pas qu'entre la date de titularisation et maintenant, les droits à retraite du régime général ont été modifiés (en particulier, allongement à 40 ans de la période de référence, calcul sur les 25 meilleures années).

Nous ne savons pas à quel prix se ferait le reversement à l'IRCANTEC, ni quelles années seraient considérées comme validées ou non validées. Un simulateur de calcul devrait être fourni.

2) - Le versement d'une indemnité de départ entre 60 et 64 ans.

La direction souhaite que cette prime au départ soit versée aux chercheurs et aux ITA, le MESR la réserverait aux chercheurs. Son montant pourrait aller jusqu'à 6 mois de salaire.

Pas de quoi trépigner d'impatience !

3) - La mise en place d'une association permettant aux chercheurs retraités de continuer à travailler bénévolement.

L'association permettrait de garantir une couverture sociale et de couvrir les frais de mission.

Probablement pour ceux qui considèrent la recherche comme un sacerdoce !

4) - L'annualisation en 1997 de la Cessation Progressive d'Activité à 59 ans.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'ouverture au CNRS de l'expérimentation de l'annualisation du travail à temps partiel (cf. BRS n° 315 de février 1995). Elle permettrait d'anticiper de 6 mois le départ définitif de l'agent en CPA qui effectuerait les 6 premiers mois de l'année à temps complet tout en percevant son traitement habituel jusqu'à la fin de l'année. Compte tenu des congés annuels, l'obligation horaire serait de 890 heures pour l'année.

Il ne s'agit plus d'un départ **progressif** pour se préparer à une autre vie mais d'un simple départ anticipé sans avantage particulier pour l'agent concerné. Ceci permet en plus d'inscrire le CNRS dans un processus d'annualisation du temps de travail risquant à terme de substituer la logique actuelle du temps choisi à celle de l'adaptation aux besoins des services.

5) Dans la panoplie des mesures d'incitation au départ il y aura aussi le "**Congé de Fin d'Activité**" (**entre 58 et 60 ans**), extension pour la Fonction Publique de l'accord UNEDIC du 6/9/1995, adopté sous forme de projet de loi par le Conseil des Ministres du 25 septembre 1996, présenté au parlement en "urgence" en novembre ou en décembre. Ce projet fait suite à l'accord signé au niveau Fonction Publique par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CGT.

Le tableau ci-après donne les conditions et droits des agents (titulaires et non titulaires) concernant ce congé. (Un dossier complet a été publié dans le SNTRS-Info n° 10 du 9/8/96)

Pour ce type de congé, l'agent ne serait plus en activité, ni en retraite.

Cette situation revêt une importance particulière au niveau du **revenu de remplacement** et, partir en CFA mérite réflexion.

Un fonctionnaire titulaire percevra un revenu égal à 75% du traitement indiciaire brut détenu pendant au moins 6 mois. Toutes les primes sont exclues de ce revenu. Les cotisations maladie, maternité, invalidité (6,05%), CSG et RDS sont toujours prélevées. Il est facile de mesurer la signification d'une telle perte financière.

De plus, la carrière de l'agent serait bloquée (plus de changement d'échelon, de grade ou de corps, y compris les échelons ou grades attendus dans le cadre de la réforme Durafour) à l'indice du jour de départ en congé détenu depuis 6 mois. C'est sur la base de ce traitement bloqué que le montant de sa pension à venir serait calculé. Le choix ne serait possible que pour l'année 1997 et serait irrévocable.

Une attention particulière concerne les ex-contractuels, titularisés en 1984.

En 1997, il faudra totaliser 25 ans de services pour garder le bénéfice des 37,5 ans de cotisations à tout régime de retraite. Si l'agent a moins de 25 ans ou n'a que les 15 ans minimum pour prétendre à une retraite de fonctionnaire, il devra totaliser 40 ans de cotisations (160 trimestres) à tout régime de retraite.

Le dispositif exclut de fait les titulaires sans droit (les agents ne totalisant pas les 15 ans de services nécessaires à l'ouverture du droit à pension civile) qui seront réintégrés au régime général mais ne peuvent bénéficier de l'accord UNEDIC.

Un non titulaire percevra 70% du salaire brut moyen soumis à cotisation sociale des 6 derniers mois, prime comprise. Il devra cotiser pour maladie, invalidité et décès (6,80%), CSG et RDS et continuer de cotiser pour sa retraite complémentaire (IRCANTEC) au même taux qu'antérieurement mais sur le revenu de remplacement. Ce qui diminuera d'autant le montant de la future retraite complémentaire par rapport à un agent qui continuera de cotiser sur le traitement.

Si encore toutes ces mesures permettaient d'embaucher réellement des jeunes comme titulaires, cela serait peut être jouable mais nous avons tout lieu de croire (*) que ce dispositif doit servir à faire en sorte que la situation des recrutements soit un peu moins mauvaise que si elle avait été encore pire ...

Nous avons d'autres ambitions pour la recherche et pour l'emploi scientifique dans notre pays, tous ensemble imposons les !

(*) L'annonce des 413 suppressions de postes ITA et des 100 surnombres chercheurs pour le budget 1997 est déjà un élément de réponse. Sur quoi sont basées ces suppressions ? ... sur le non renouvellement des départs en retraite !

Quel crédit apporter aux déclarations concernant le CFA puisque aucune clause obligeant à recruter de jeunes titulaires en remplacement n'est prévue dans le texte. (la raison de la non signature de la CGT). Le remplacement se fait par emploi "fongible" au niveau de chaque ministère, c'est à dire noyé dans la masse des mouvements d'emplois.

CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ - Conditions et Droits -

	TITULAIRES	NON-TITULAIRES
Condition d'âge	- 58 ans à 60 ans (maxi) entre le 1/1/97 et le 31/12/97 - sans condition si 40 ans de cotisations pris en compte au titre du code des pensions y compris les services validés.	- de 58 à 60 ans maxi entre le 1/1/97 et le 31/12/97 - sans condition si 43 ans de cotisations tous régimes confondus, dont 15 ans de fonctionnaires ou agents publics
Conditions de cotisations	* 37,5 ans de cotisations à tout régime de retraite et 25 ans de services militaires et civiles en qualité de fonctionnaire ou agent public ou * 40 ans de cotisations à tout régime de retraite et 15 ans de services militaires et civils en qualité de fonctionnaires ou agent public	* 40 ans validés au titre des régimes de base obligatoire et 25 ans de services militaires et services civils en qualité de fonctionnaires ou agents publics
Possibilités de réduction des durées de cotisations exigées.	1 an par enfant pour les femmes fonctionnaires	Sont prises en compte dans les 160 trimestres - les périodes équival. ou assimilées. - 2 ans par enfant (pour les femmes) - le congé parental éducation - le service national etc...
Date du dépôt de la demande	Entre 6 et 2 mois avant la date souhaitée de départ	Entre 6 et 2 mois avant la date souhaitée de départ
En cas de refus	Possibilité d'appel devant l'organisme paritaire compétent	possibilité d'appel devant l'organisme paritaire compétent
Fin de congé d'activité	Au plus tard le dernier jour du mois du 60ème anniversaire ou A la date du droit à jouissance immédiate de la pension.	Au plus tard le dernier jour du mois du 60ème anniversaire.
Droit à l'avancement	NON	NON
Prise en compte pour la retraite de la période en CFA	NON	- Pas de droit pris en compte pour la constitution et la liquidation au titre du régime général - acquisition de points retraite du régime complémentaire (même taux qu'antérieurement appliqué mais sur la base du revenu de remplacement).
Revenu de remplacement	75% du traitement brut afférant à l'indice détenu durant 6 mois au moins.	70% du salaire brut moyen soumis à cotisation sociale, des 6 derniers mois.
Prise en compte des primes et indemnités	NON (y compris celles soumises à retenue pour pension).	L'ensemble des éléments soumis à retenue pour pension.
Cotisations sur le revenu de remplacement	- Cotisation maladie, maternité, invalidité = 6,05 % - CSG - RDS	- Cotisation maladie, maternité, invalidité et décès = 6,80 % - CSG - RDS

Le poste, la fonction, la personne : et nous, et nous, et nous.

La Direction des ressources Humaines du CNRS vient de sortir un texte posant les principes et les modalités de la mobilité des ITA. Il introduit une notion supplémentaire dans la gestion de la mobilité. Celle-ci reposait jusqu'à présent sur le mouvement des postes et des individus, désormais ce ne sont plus des postes qui seront affectés aux laboratoires mais une (ou des) fonction(s) : "Au concept de poste vacant ou créé se *substitue* la notion de fonction (...) support des opérations de restructurations des unités, de la réalisation des aspirations individuelles de mobilité, de réintégration ou de mobilité inter-établissements. Elle constitue le *préalable à toute utilisation d'un poste.* "

Le poste dans le statut de la fonction publique

Le statut de la fonction publique pose le principe de la distinction entre le poste et la personne. Le poste correspond dans cet esprit au support budgétaire associé à un niveau donné de qualification. Il est indépendant de la personne qui l'occupe au moment t. Celle-ci possède des caractéristiques particulières, liées à son niveau de diplôme et à son histoire (son expérience professionnelle et son ancienneté), qui se matérialisent dans un niveau de qualification (le corps et le grade), à un échelon donné de la grille de classification. Une mécanique complexe permet aux individus de bouger sur des postes de niveaux différents au cours de la carrière, sans forcément bouger de lieu de travail. Un poste attribué à un laboratoire ou à un service tient donc compte du rapport singulier poste/personne ; il revient par contre aux services de gestion de l'établissement d'organiser le flux des agents, tant horizontalement (mobilité inter-laboratoire) que verticalement (carrière, promotion), sur un stock fixé (par le parlement et le gouvernement) de postes budgétaires. Dans un contexte de vieillissement de la population, un stock constant de postes (et à répartition inchangée) engendre mécaniquement une augmentation du budget des salaires (GVT).

Les services compétents (au CNRS, la Direction Scientifique et le Service du personnel) attribuent des postes aux laboratoires et y affectent des personnes. Ces postes ne préjugent en rien du type de qualification mise en oeuvre (le métier, la fonction). Dans la fonction publique, le type et la nature de la qualification demandée par un service importent peu. Lors du recrutement ou des mouvements, les personnes postulent pour un niveau et un type de poste (technique, administratif, d'enseignement...), sans connaître au préalable leur lieu d'affectation. Les compétences nécessaires y sont peu différenciées, donc plus universelles. Dans les EPST il en est autrement. Les laboratoires ont un besoin particulier de compétences, dans un métier donné, à un niveau donné de qualification. L'administration attribue un poste dans un métier ou groupe de métier spécifié (la BAP), avec bien souvent un contenu pointu (le profil du poste). Le type et la nature de la qualification interviennent à deux moments, lors de la vacance ou lors de l'attribution d'un poste à un laboratoire ou service, une personne est ainsi recrutée soit par mobilité interne, soit par concours externe. Ceci constitue l'un des aspects du statut particulier des EPST, en particulier pour les chercheurs.

Les EPST ont donc toujours joué sur trois notions, celle de poste (support budgétaire en niveau de classification), celle d'agent (combinaison particulière de qualification), celle de besoin du laboratoire en type de qualification. Toutefois seules les directions scientifiques (les départements) prenaient l'ensemble en compte, l'administration n'ayant à considérer que les deux premiers. Le texte soumis au CTP opère ainsi un élargissement des compétences des services des personnels. Il convient de se demander pourquoi et pour quoi faire ?

Rareté des postes et centralisation bureaucratique

La direction administrative du CNRS doit résoudre le dilemme suivant : affecter des postes et des titulaires en nombre notoirement insuffisant face aux besoins réels des laboratoires et des services. Il faut donc rationaliser et contrôler les attributions et les affectations au plus juste. Pour cela, la direction ne peut pas faire confiance aux scientifiques pour lesquels seuls priment les besoins de la recherche. Les responsables administratifs, parce qu'il leur revient d'exécuter et faire exécuter, sans états d'âme, les orientations des ministères et des directions d'organisme, sont tout désignés pour cette tâche. Ce faisant la technocratisation de l'organisme est renforcée. La logique administrative l'emporte sur la logique scientifique. Le texte est clair de ce point de vue : " A un dispositif dans lequel les vacances de postes étaient suivies en direct par les départements scientifiques, qui déterminaient les postes qu'ils restituaient en contribution de la campagne nationale (...) se substitue un système de régulation des vacances piloté par la Direction des ressources Humaines, tout emploi vacant étant automatiquement reversé à la réserve générale avant de faire l'objet d'une attribution. "

Les Départements scientifiques décident de l'affichage des priorités, les directeurs de laboratoires sont consultés pour la détermination des besoins par niveau et surtout par type de qualification. Cependant la rareté des postes dans un contexte de raréfaction des crédits et des programmes prioritaires permet toute sorte de magouillages, de pratiques de clientélisme et d'allégeance en amont des décisions administratives et dont la généralisation ne peut que servir de justification, à terme, au déplacement de l'autorité vers les technocrates.

Mobilité, pilotage et sujétion

La mise ne place des AFIP, comme nous l'avons souligné au moment de leur création, libère les ITA de la tutelle de leur laboratoire. Ils se sentent plus libres de bouger, car le système institué fait bouger leur poste en même temps qu'eux. Des " fonctions " sont affichées, par laboratoire et chacun peut se présenter. Mais prenons le problème par l'autre bout, celui de la politique menée. Les affichages choisis résultent à la fois des priorités des Directions Scientifiques et des rapports plus ou moins privilégiés qu'entretient le Directeur Scientifique avec tel laboratoire ou tel directeur de laboratoire. Les instances démocratiques où les personnels sont représentés ou directement présents, des conseils de laboratoires au Comité National en passant par la Commission de mobilité sont ignorées. Tout se passe par contact direct entre le directeur de laboratoire et le Directeur Scientifique, entre l'agent postulant et le directeur de laboratoire. Les directions disposent ainsi d'un instrument jusqu'ici inégalé de pilotage direct des laboratoires via la mobilité des ITA : un laboratoire peut être renforcé ou vidé par ce moyen, mais aussi... un Département Scientifique (postes vacants reversés à la réserve générale, donc redistribués par l'administration centrale), au service des priorités économiques et scientifiques gouvernementales. La liberté des ITA contre celle des projets scientifiques des laboratoires et des départements. En effet nous ne sommes pas dans une conjoncture favorable à l'emploi où les individus pourraient bouger sans porter grand préjudice au laboratoire d'origine, le poste y restant attribué. Ici c'est de prime abord un laboratoire contre un autre. Mais allons plus loin, n'est-ce pas également un emploi, ou un poste contre un autre ?

Le travail scientifique éclaté

Pourquoi donc l'introduction de la notion de fonction, et pourquoi devient-elle centrale dans la gestion des ITA ?

Pour comprendre il faut cerner ce que la référence à la fonction peut, au delà du côté limité texte présenté, permettre :

- de supprimer la référence à la qualification et à son niveau, au profit de besoins en services,
- de déconnecter l'emploi dans un lieu donné de la référence une quotité de poste (nul n'est besoin d'affecter un poste à temps complet ou à temps partiel, seules

peuvent être estimées des durées nécessaires, à l'administration de traduire cela en bouts de postes),

- de ne pas affecter de poste au laboratoire, l'individu étant séparé non seulement de son poste mais aussi réduit à une fonction qui peut s'exercer dans différents lieux,
- d'abandonner la référence à l'équipe de travail, et aux complémentarités qui s'y construisent dans le développement des activités de recherche,
- de limiter de fait la polyvalence - en tout cas celle qui est qualifiante - des agents liée aux interactions au sein de l'équipe de travail,
- d'introduire une parcellisation des compétences et qualification des ITA, en fonctions clairement identifiées, et fractionnables,
- d'importer la notion de sous-traitance (interne) des compétences très qualifiées (les besoins en qualification techniques de autres niveaux étant assurés par le recours à la sous-traitance externe).

- d'utiliser d'autres types d'emplois que ceux de titulaires,
- et donc de globaliser les postes et de flexibiliser les ITA " la dissociation du poste et de la fonction et l'unicité de la procédure tendent à élargir de manière significative l'offre globale de fonctions. "

En affectant non des postes mais des fonctions aux laboratoires, la direction sépare non seulement l'individu de son poste mais aussi du lieu de son activité, elle segmente ainsi l'activité de l'ITA. Tout est en place pour concentrer les qualifications techniques ou administratives et les autonomiser en prestations de service. Les ITA pourraient si l'on poursuit dans cette voie devenir prestataires de service. Il n'y a plus qu'à annualiser le temps de travail pour parfaire le système de flexibilité des individus et du travail. Et ne parlons pas des carrières, comment serions-nous évalués, sur quelle base serions-nous promus ?

Il convient de rapprocher ceci de la volonté d'affecter non des postes mais des points d'indice aux laboratoires, libres à eux de traduire cela en appel à la sous-traitance extérieure, ou à un bout d'ITA-prestataire de services.

Une incidente toutefois : un des arguments officiels servant à justifier et à faire accepter la contractualisation est qu'elle garantirait les postes aux Laboratoires pendant la durée des contrats. Cet argument tombe si ce ne sont plus les postes mais les fonctions qui sont attribués pour une durée d'autant plus aléatoire que les agents seraient " libres " de bouger. Alors où réside donc l'intérêt de la contractualisation pour les laboratoires ?

L'implosion du statut

Evidemment ces orientations ne figurent pas toutes, ni telles quelles dans le texte, mais il les permet et cela suffit à nous alerter. Pour résumer, sont introduites des coupures :

- entre emploi et poste budgétaire, pas de postes budgétaires affectés aux Laboratoires mais, et pourquoi pas, une dotation en points d'indices que les Laboratoires pourraient utiliser à leur guise,
- entre emploi, quotité de temps et durée du travail, (pour une durée déterminée)
- entre qualification et emploi (réduit à la fonction),
- entre poste et lieu de travail.

Flexibilité des personnes, individualisation, négation de la qualification, de l'équipe de travail, c'est bien le statut qui a terme est vidé de son contenu.

A. Kieffer

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU C.N.R.S. du 18 octobre 1996

Par Bernard BLANC et Jocelyne LEGER

Les 10 représentants du personnel (SNTRS-CGT, SNCS, SGEN-CFDT, SNIRS-CGC) ont refusé de siéger le 14 octobre pour protester contre le projet de budget 97 et les délibérations du Comité Interministériel du 3 octobre (voir la déclaration commune). Le quorum n'étant pas atteint le 14 octobre, une deuxième réunion a été convoquée le 18 octobre.

D'emblée M. AUBERT nous informe que la déclaration des personnels faite le 14 octobre a été sur la bureau du Ministre dans le quart d'heure suivant la réunion, puisque son contenu dépassait le cadre du CNRS.

Le Ministre ne pourra plus feindre d'ignorer nos revendications !

M. AUBERT donne ensuite les premières informations sur le projet de budget 97. On n'y apprend pas grand chose de nouveau. Des AP 96 n'ont pu être utilisées par manque de CP: annulation de 100 MF d'AP, environ 250 MF d'AP 96 sont disponibles, une partie pourra être utilisée en 97, au rythme du déblocage des CP...

Le conseil Scientifique du 14 novembre et le Conseil d'Administration du 28 novembre examineront ce budget.

Le SNCS fait remarquer que M. AUBERT passe sous silence les suppressions d'emplois budgétaires (413 ITA et 100 chercheurs). C'est un budget catastrophique qui pose un problème de fond : la place de la recherche dans notre pays. Le CNRS annonce pour 97, 285 "recrutements" chercheurs et 298 "recrutements" ITA, comment pense-t-il y arriver ? Nous faisons remarquer que ce budget n'est pas encore voté par le Parlement, que nous avons la ferme intention d'intervenir d'ici là, notamment auprès des Députés et Sénateurs. M. AUBERT apprécie, c'est une " très bonne démarche".

Nous n'en saurons pas plus sur la position de la Direction du CNRS.

1 - projet d'instruction sur la mobilité interne des ITA (AFIP) :

Nous disposons de nombreux documents, à jour au 10 juillet 96, sur le bilan de la phase expérimentale des AFIP généralisées.

M. DOUCHIN présente les AFIP : le CNRS s'engage dans un système qui lève les obstacles à la mobilité interne :

- appartenance des postes aux Directions Scientifiques
- propension des directeurs d'unité à retenir les personnels par incertitudes sur le devenir de leurs postes.

136 mobilités réalisées au 10 juillet (pour 339 fonctions affichées), dont 60 % inter-départements
Cela fonctionne mieux dans les BAP transversales :

- BAP 5 : 38 % des AFIP, 47 % des mutations
- BAP 1 : 13,6 % des AFIP, 13,2 % des mutations

Certains sites sont plus producteurs de mobilité qu'accepteurs (Siège : - 13 , INIST : - 14).

Les D.S. se sont vues imposées des quotas initiaux d'AFIP, tenant compte des possibles affichages au recrutement externe. Un coefficient a permis de définir les quotas d'affichage par corps. Ainsi 227 AFIP restent non pourvues, pour 141 concours externes prévues.

Nous demandons des informations complémentaires sur le nombre et les profils des candidats à la mobilité et le devenir des candidats non retenus, notamment en terme de plan de formation. Pour le CNRS, on ne peut pas vraiment savoir.

Le CNRS souhaite que les candidats à la mobilité s'adressent à la Direction des Ressources Humaines de leur Délégation (de départ) et non directement aux laboratoires. Le CNRS souhaite que les mouvements fassent des trous là où on veut en faire.

Nous posons le problème de l'autorisation d'absence et des frais de missions éventuels pour les entretiens préalables à une mobilité dans un labo avec AFIP. Réponse : c'est la DR de départ qui examine la possibilité de remboursement en fonction du projet professionnel de l'individu.

La CFDT fait remarquer que 15 jours d'affichage, c'est trop court et que bloquer les gens 3 ans c'est trop long : mieux vaudrait regarder pourquoi certains labos voient partir tous leurs agents.

Nous complétons : 15 jours d'affichage, pas à date fixe, cela oblige à passer son temps à regarder le Minitel.

Le CNRS n'envisage pas de droits de regard pour les représentants du personnel, ni au niveau national, ni au niveau régional (les délégations jouent un rôle important dans le dispositif). **La commission nationale mobilité est informée du bilan** et participe aux réflexions sur l'adaptation du dispositif aux évolutions de l'emploi. Ce qui ne l'empêche pas de parler de "procédure transparente"...

" Au concept de poste vacant ou créé se substitue la notion de fonction, seule apte à répondre aux besoins de recrutement ou de remplacement dans un laboratoire ou un service, et à définir les compétences nécessaires, dans le cadre des priorités retenues par la Direction générale. Ainsi la fonction est le support des opérations de restructuration d'unités, de la réalisation des aspirations individuelles de mobilité, de réintégration ou de mobilité inter-établissements. Elle constitue le préalable à toute utilisation d'un poste".

Le SNTRS annonce qu'il votera contre le projet d'instruction : Dans un premier temps la procédure répond au désir de mobilité des agents.

Ils peuvent -enfin- bouger. C'est positif, même si cela a pu conduire à une certaine désorganisation des services. Le CNRS veut faire des AFIP le support des opérations de restructurations, l'instrument du redéploiement des ITA dans les secteurs prioritaires "socio-économiques". Nous avons d'autres ambitions que la "gestion de la décroissance programmée" du nombre d'ITA. Nous avons une autre ambition pour le CNRS, pour notre pays.

Le SNCS votera contre (redéploiement des personnels)

La CFDT développe une série de critiques (pas de consultation des conseils de départements, du comité national, pas de suivi par la commission mobilité... Estime que les personnels ne comprendraient pas un vote contre, s'abstiendra.

Le SNIRS votera pour avec quelques propositions pour la commission mobilité.

Vote : 13 Pour (Adm, SNIRS) ; 3 Abstentions (CFDT) ; 4 Contre (SNTRS, SNCS).

2 - Composition des instances consultatives :

Le projet de la Direction du CNRS est d'attribuer un siège à chacun des syndicats les plus représentatifs pour la Commission Nationale des Affaires Sociales (CNAS) et la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP).

Le SNCS demande pourquoi le CNRS veut-il faire entrer des groupuscules maintenant, mais se déclare d'accord pour travailler dans le pluralisme.

La CFDT propose de retenir tous les syndicats ayant obtenus au moins 5 % pour l'ensemble des collègues (et non 5 % dans un seul collègue) et de tenir aussi compte de la représentativité issue des élections.

Le SNIRS est d'accord pour un représentant par syndicat.

Le SNTRS estime que si ces commissions sont paritaires, leurs compositions doivent être conformes aux résultats électoraux. Il propose de revoir le projet en se référant à la proposition de la CFDT.

Le CNRS ne tient pas à imposer. L'Administration s'abstiendra.

Vote : 5 Pour et 5 Contre. Avis nul. Le CTP rediscutera de la question.

3 - Mesures destinées à favoriser les départs anticipés :

M. SOUZY développe trois séries de mesures tendant à favoriser les départs :

- départs vers la retraite
- départs vers l'enseignement supérieur
- départs vers "d'autres mondes" (industries, administrations)

Il précise que toutes ces "propositions" ne peuvent se mettre en place qu'avec le feu vert explicite du Ministère et du Budget.

1) départs à la retraite :

- validation des services contractuels :
 - retour partiel sur validation de service :
- le CNRS étudie la possibilité d'un arrêt du rachat des cotisations de la dette au moment du départ à

la retraite, avec rétablissement des droits pour la partie non rachetée, à l'IRCANTEC et à la S.S. Le CNRS estime que dans certains cas la retraite pourrait être ainsi plus importante que la totalité de la retraite dans le régime fonctionnaire.

- indemnité dégressive de départ entre 60 ans et 64 ans : le CNRS souhaite que cette mesure puisse s'appliquer aux chercheurs et aux ITA (âge moyen de départ : 64 ans pour les chercheurs et 61 ans pour les ITA)

- annualisation de la Cessation Progressive Anticipée : à 59 ans, on travaille 6 mois à plein temps et 6 mois on ne travaille plus, l'année est payée en CPA, sur la base de 80 % du traitement. Il s'agit de mieux prévoir les départs (?)

N.B. : Personne ne semble avoir vraiment compris (?). En dehors des problèmes que posent un détournement de la procédure de C.P.A., il s'agit d'un véritable piège à cons : on propose la CPA sur un an en travaillant à plein temps sur 6 mois, avec un revenu de 80 % du traitement sur l'année. Dans quelques mois les agents pouvant bénéficier de la CPA devraient pouvoir bénéficier aussi du Congé de Fin d'Activité : en travaillant jusqu'à 59 ans et demi, rémunéré à 100 % et en prenant ensuite (pour les 6 mois restant) un congé de fin d'activité rémunéré à 75 % du traitement brut, le revenu moyen sur l'année serait de 87,5 % du traitement !

- répondre aux préoccupations d'activités pour "vieux chercheurs" : profiter d'une Fondation ou Association pouvant prendre en charge la couverture sociale, les frais de missions...

Actuellement, 3 700 chercheurs et ITA ont plus de 60 ans. Le tout se fera sur la base du volontariat.

2) privilégier la technique de détachement vers l'enseignement supérieur de chercheurs et ITA-docteurs (voir Le Journal du CNRS - octobre 96).

- crédits de fonctionnement supplémentaires pour labos d'accueil

- accélération du bénéfice de la prime d'encadrement doctorale

3) mobilité vers le monde industriel et des Administrations. Pour inciter certaines administrations précises, telles que Préfectures, DRRT, administrations sociales (nouvelles Agences d'hospitalisations...), où les compétences des chercheurs pourraient être appréciées, à accueillir des personnels CNRS en détachement, on leur permettrait de le faire sur leurs postes gelés.

Le SNCS intervient sur le dégagement des chercheurs entre 60 et 68 ans : le problème du départ n'est pas uniquement un problème financier, mais aussi d'intérêt du travail. Le web du Ministère annonce 6 mois de salaire en moyenne comme montant de prime de départ, il faudrait beaucoup plus pour que ce soit incitatif. Il faudrait négocier pour que le "pactole" ne soit pas imposable. M. SOUZY précise que le CNRS souhaite que le pactole ne soit pas imposable, dans le cas contraire le CNRS envisage de verser le "pactole" en 2 fois (sur 2 années fiscales).

M. AUBERT précise que le CNRS essaie une batterie de mesures et que l'on verra celles qui marchent.

Nous intervenons aussi pour dire les faiblesses des incitations financières, en prenant les exemples du dégageant des personnels du CEA et des militaires de carrière. Les trois mesures annoncées sur le Web du Ministère (accès possible à partir du web du CNRS) sont sensiblement différentes de celles de l'exposé de la Direction du CNRS.

A quelles conditions se feraient le reversement à l'IRCANTEC ? Les agents risquent d'avoir à payer de toute façon et nous craignons que le CNRS incite les agents à renoncer à leurs droits.

M. AUBERT précise que l'on fournira un simulateur de calcul. Selon lui, le SNTRS a conseillé à tort aux gens de valider.

Nous doutons de la possibilité de ce retour partiel sur option. Nous demandons que l'on utilise plutôt l'article D 29 pour une remise de débits au moment du départ, en assouplissant les critères s'y référant. M. DOUCHIN affirme que cette mesure n'a aucune chance d'aboutir.

Nous faisons d'observer que l'on ne connaît pas de cas réussi de détachement dans l'enseignement supérieur. Si ces mesures se concrétisent par un départ anticipé = un emploi (soit un départ = deux heureux), nous serons pour. Si c'est un départ anticipé = une suppression d'emploi, nous serons contre.

M. AUBERT estime que de toute façon, le CNRS ne prend pas de risques, puisque SNTRS et SNCS estiment que ces mesures n'auront aucun résultat ! Le SNIRS demande que les chercheurs détachés dans l'Enseignement supérieur bénéficient aussi de la prime pédagogique. M. SOUZY précise que dans le cas d'un détachement le détaché à tous les droits attachés aux postes.

4 - Annualisation du temps partiel :

Il faut un Arrêté ministériel pour "l'expérimentation en 97 au CNRS du temps partiel annualisé", en application de l'article 6 du décret n° 95-133 du 7 février 95.

Le CNRS envisage pour la C.P.A. à partir de 59 ans, en souhaitant pouvoir obtenir une C.P.A. sur 5 ans (2,5 ans plein temps, 2,5 ans sans travail).

Nous annonçons que nous voterons contre cette mesure car il s'agit d'un détournement d'une procédure permettant aux agents de faire une transition entre le travail et une autre vie. En plus

s'il s'agit d'engager un processus d'annualisation du temps de travail, cela pose d'autres problèmes et nous ne sommes pas d'accord.

Vote : 2 Contre (SNTRS-CGT) ; 18 Pour.

5 - Entretien Approfondi Chercheurs :

Le CNRS a décidé la généralisation de la procédure à tous ceux qui ont 7 ans d'ancienneté.

Le SNCS affirme que l'on a déjà tout dit sur le sujet, qu'il est contre.

La CFDT constate que toutes les orientations sur EAC concernent les outils de mobilité externe, qu'elles donnent un poids accru aux directions scientifiques pour orienter, ce qui est le rôle du Comité National.

Le SNIRS-CGC estime la procédure trop contraignante pour les chercheurs, que les chercheurs sont assez grands pour orienter leur carrière, que l'argent ainsi dépensé le serait mieux ailleurs...

6 - Droits à l'intéressement :

Le décret n° 96-857 du 2 octobre 96 modifie le code de la propriété industrielle. Il harmonise les taux avec les autres EPST.

7 - Analyse du Bilan Social CNRS 95 :

Le CNRS est largement au delà des obligations légales, ce que tout le monde semble se féliciter.

Nous faisons remarquer que le rapport n'est pas très explicite sur le budget global du CNRS (ressources d'État et ressources propres), que le pourcentage consacré à la "masse salariale" baisse. On a de la peine à différencier les actions sociales conduites sous la responsabilité du CAES et celles conduites par le Bureau ad-hoc du CNRS. Nous réaffirmons notre profond désaccord sur l'endroit où est traitée la question des C.E.S. (Politique d'action sociale - Actions de solidarité). Il s'agit pour nous d'une question relevant de la politique de l'emploi.

8 - Questions diverses :

a) réunion préparatoire à la CAP des contractuels : vers le 15 novembre, comme pour les autres CAP.

b) publication de la brochure Formation Permanente : le CNRS y travaille, la priorité est au prochain plan triennal. (dernière minute, elle est arrivée avec la feuille de paie d'octobre)

c) commission mobilité : elle se réunira en novembre.

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE du C.N.R.S.
(14 octobre 1996)

Déclaration des représentants des personnels

(lue avant l'ouverture de la séance par J.-Paul Terrenoire au nom des représentants

SGEN-CFDT, SNCS, SNRS-CGC, et SNTRS-CGT, membres du CTP)

Ayant pris connaissance des conclusions du **Comité interministériel de la Recherche scientifique et technique** et du **projet de budget 97 pour la recherche publique civile**, les représentants des personnels du CNRS constatent la distance considérable entre les paroles du gouvernement et ses actes.

* loin de répondre "**aux besoins réels des organismes**", comme on ose le revendiquer dans la présentation du projet,

* loin de "**créer les conditions de nature à faciliter le recrutement des jeunes chercheurs, à garantir aux chercheurs la juste rémunération morale et matérielle de leurs découvertes et à valoriser plus largement la recherche publique ...**", comme prétend vouloir le faire, avec un aplomb incroyable, le Premier Ministre (cf. son communiqué de presse),

Ce projet de budget, qui n'hésite pas à faire des tours de passe-passe (entre autres : le report de certains crédits 96 sur 97, le nombre des recrutements cumulant allègrement emplois statutaires et emplois précaires), aura pour conséquence, s'il est adopté tel quel par le Parlement d'accentuer l'asphyxie de la recherche civile et le déclin des Etablissements publics scientifiques et techniques.

La tendance, vieille de plusieurs années (en quatre ans, plus de mille emplois d'ITA et de chercheurs ont été supprimés), se trouve ainsi nettement renforcée.

Alors que le Premier Ministre se répand en propos lénifiants, déclarant vouloir "**donner un nouveau souffle à la recherche**", il ne s'en donne pas les moyens budgétaires, ni dans le domaine de l'emploi scientifique, ni dans celui du soutien aux laboratoires et aux programmes.

* les recrutements qui devraient s'établir annuellement au niveau de 5% des effectifs, n'atteindront pas 2,5 % ce qui signifie que les départs ne seront pas compensés, loin de là, par les recrutements ;

* pire : on se propose de supprimer au CNRS 413 postes d'Ingénieurs, de techniciens et d'administratifs, personnel ITA que le rapport COSTE considérait pourtant comme indispensable au dynamisme et à la créativité du dispositif national de la recherche et de l'organisme ;

* comme si cela ne suffisait pas, il est prévu de supprimer 100 postes de chercheurs alors que les docteurs diplômés, pour près du tiers, restent condamnés au chômage et que l'on prétend néanmoins accorder la priorité au recrutement des jeunes

* déduction faite des reports indus, compte tenu de l'inflation et de l'augmentation des taxes, les moyens réels des laboratoires diminueront de 7%.

Un tel budget et le pilotage politique centralisé et contraignant de la recherche publique civile qui se met en place aujourd'hui auront inéluctablement pour conséquences :

- * le non-renouvellement des générations et le rétrécissement de la communauté scientifique ;
- * le vieillissement et le dépérissement de nombreux laboratoires ;
- * l'aggravation des conditions de travail ;
- * la défaillance et l'obsolescence de grands équipements scientifiques ;
- * la mise en friches de secteurs entiers de la connaissance scientifique ;
- * l'absence de transmission, et la perte à terme, d'une quantité de savoirs et de savoir-faire ;
- * l'affaiblissement, voire l'abandon, des grands programmes disciplinaires ou interdisciplinaires élaborés par les personnels de la recherche en fonction d'intérêts généraux à long terme, largement ouverts sur l'avenir ;
- * l'asservissement de la recherche scientifique à des intérêts particuliers à court terme, en fonction de considérations étroitement utilitaristes ;
- * la marginalisation de la recherche fondamentale ;
- * le confinement, pour plusieurs années, de la France à la place très médiocre qu'elle occupe sur le plan international pour le financement de la recherche civile ;
- * la mise en cause de l'autonomie et de la capacité d'initiative de la communauté scientifique et de ses grands organismes ;
- * la mise à l'écart des instances scientifiques représentatives.

Dans des conditions aussi consternantes, **il serait indécent et scandaleux de débattre tranquillement** des points inscrits à l'ordre du jour du Comité technique paritaire du 14 octobre 1996.

Sans des moyens à la hauteur des besoins réels de la recherche publique civile et de ses organismes, sans, - pour reprendre les termes de M. Juppé -, "**la promotion de leurs acteurs**", comment, en effet, aborder les questions pratiques relatives au fonctionnement du CNRS et au traitement qu'il réserve à ses personnels ?

Aurait-on le front, par exemple, de parler de "plans de carrière", à l'occasion des procédures d'entretien approfondi proposées aux chercheurs, alors que les carrières voient confirmer le blocage qu'elles subissent depuis des années ?

Aurait-on, également, le front d'évoquer, pour les ingénieurs, les techniciens et les administratifs, leurs métiers et leurs compétences, alors qu'on ne se donne pas les moyens de rétribuer correctement et de promouvoir ceux qui les exercent et qui les mettent en oeuvre ?

Aujourd'hui, les représentants des personnels ont, donc, toutes les raisons de ne pas siéger au Comité technique paritaire du CNRS.

Ils demandent, en revanche, l'ouverture de négociations sur l'ensemble du contentieux revendicatif.

Mesures "Durafour", où en est-on ?

Catégorie B

L'engagement des directions et du ministère : intégrer les T1 et SAR1 restant en Classe Exceptionnelle, sera-t-il tenu ?

Nous pouvons légitimement nous poser la question : il n'y a au budget 97 que quelques dizaines de transformations d'emplois au lieu des centaines nécessaires. Lorsque nous avons interrogé l'administration il nous a été répondu que les T1 et SAR1 seraient intégrés en Classe Exceptionnelle en surnombre.

Dès lors une autre question se pose : n'y a-t-il pas un risque de blocage total des changements de grade vers T1 et SAR de Classe Exceptionnelle ? Une telle situation s'est déjà produite pour les

personnels de l'Enseignement Supérieur lors de l'intégration dans le statut de titulaire. Restons vigilants !

Catégorie A

Aucune indication d'aucune sorte concernant l'application des mesures Durafour aux Ingénieurs de Recherche et aux Chargés de Recherche. La seule réponse que nous obtenons invariablement est : ce sera vu en fin de processus en 1997.

Pour les A.I.

La proposition du gouvernement : rajouter un échelon et 11 points d'indice en fin de carrière (voir ci-dessous).

Assistant - Ingénieur															
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 nouveau
Indice	333	348	366	383	400	418	435	450	467	483	498	514	527 (526)	537	548
Durée	1 an	18 mois	18 mois	2 ans	2 ans										

Entre parenthèse les indices précédents, pour le 13ème échelon

Pour les I.E.

Le gouvernement a opté pour la création d'un grade supplémentaire dans le corps de I.E. Il y aurait donc trois grades dans ce corps : IE2, IE1 et IE HC (ou IE Hors Classe)

La configuration de ces trois grades serait la suivante :

Ingénieur d'Etudes Hors Classe (IE HC)				
Echelon	1	2	3	4
Indice	693	726	757	780
Durée	2 ans	2 ans	2 ans	

Ingénieur d'Etudes de 1ère Classe (IE1) — modifié					
Echelon	1	2	3	4	5(nouveau)
Indice	552(594)	579(616)	609(634)	639(655)	670
Durée	2 ans	3 ans(4)	4 ans	4 ans	

Ingénieur d'Etudes de 2ème Classe (IE2) — inchangé													
Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Indice	365	382	401	423	445	464	489	507	533	558	571	594	616
Durée	1 an	18 mois	2 ans										

Pour les IE1 : entre parenthèse les indices et durées d'échelons précédents.

Le pyramidage des grades :

La répartition optimum (position du ministère) dans les trois grades serait la suivante : 75% en IE2, 20% en IE1 et 5% en IE HC.

Amélioration des carrières...mon œil !

Seuls 5% des IE pourraient espérer accéder au grade supérieur (IE HC) et bénéficier d'une forte amélioration indiciaire...en fin de carrière.

L'amélioration indiciaire en AI et en IE1 n'a lieu qu'en fin d'échelle par ajout d'un échelon supplémentaire. Cela après un ralentissement de la carrière (pour les IE2) dans les 4 premiers échelons de ce grade. Le gouvernement est fidèle à son principe : "les modifications indiciaires ne doivent rien coûter".

Autrement dit, les "améliorations" sont financées par les personnels eux-mêmes !

Compte rendu du Conseil D'administration du 24 octobre 1996.

- Création d'un centre public de séquençage du génome humain.

Présentation par Bernard Bigot représentant du Ministère.

"L'ampleur de la tâche est immense.....Pour parvenir à la connaissance de la totalité du génome humain, le conseil interministériel du 3 octobre sur la recherche (CRIT) a décidé la création de ce centre. Le CNRS y sera associé. Le C.A. aura à donner son avis quand le montage financier sera bouclé. Il s'agit d'une grosse unité de production - installée à Ivry, investissement : 80 à 100 MF, 120 à 140 personnes, durée de vie 8 à 10 ans. Ce projet se veut interactif avec le monde industriel"

.Nous ne savons rien du statut final de ce centre. Le SNTRS, a intérêt à se préoccuper de cette affaire qui peut servir de terrain d'essais à la création d'unité de recherche publique avec un statut privé. Au moment de l'interpellation du C.A. le dossier complet sera porté à notre connaissance.

-D.M.2.

Pour être utilisables par l'organisme, les crédits nouveaux (dotation budget de l'état, ressources propres) doivent être votés par les conseil, sous l'appellation "Décision modificative". Il y en a 2 par an.

Celle-ci supprime 100 MF. d'AP .

*Curieusement je me suis trouvé seul a voter **contre** cette annulation de crédit. Mon collègue Audier (SNCS) au nom de : l'obligation de faire fonctionner les laboratoires, n'a pas pris part au vote. SNIRS et CFDT. se sont **abstenus**. Encore un petit effort et la dette de l'État n'existera plus.....*

- Le budget 1997.

Je ne reprendrai pas les chiffres, ils ont été publiés par le syndicat. Je vous ferai grâce des discours de satisfaction des "tutelles" qui trouvent que ce budget est "un message du gouvernement donnant une priorité forte pour le maintien des crédit des laboratoires" (sic)

Au- delà du discours politicien il faut noter l'impasse faite par le D.G. sur les suppressions de postes. C'est à partir de mon intervention dénonçant les suppressions d'emplois que cet aspect du budget a été évoqué. Il y aura encore 145 postes de chercheurs en surnombre au CNRS., après les 100 suppressions de 1997.

A propos de mon courrier au président demandant qu'il autorise le conseil à émettre un avis sur le budget 1997, sa réponse a été négative. "Le conseil entend l'information sur le budget mais il ne donne pas d'avis, il ne débat pas" Il n'y a pas eu d'avis mais il y a eu débat. Le représentant du Ministère a été obligé de s'expliquer sur les déclarations du Ministre D'Aubert à propos de son annonce d'embaucher 285 chercheurs et 298 I T A." "Ce seront des concours sur postes budgétaires"

Il est évident que le Ministère a avancé ses chiffres pour endiguer le mécontentement que provoque son budget, mais aussi, il anticipe l'effet des mesures d'incitation aux départs à la retraite qui sont réservées aux seuls chercheurs. L'ensemble de ces mesures sera indiqué au Conseil du 28 novembre. Pour ce qui est des ITA., le D.G. Guy Aubert a indiqué que : <<1997 sera l'année de discussion en profondeur sur l'emploi I.T.A.>>

Joël CHOISY

LE LURE : CAS EXEMPLAIRE

Le 15 octobre dernier, une délégation du SNTRS-CGT, SNPCCN-FSU et SNPCCS-FO de la faculté d'Orsay, a rencontré M. Aubert accompagné de M. Gross (Monsieur contractualisation) et du président de l'Université Paris-Sud.

L'essentiel a été consacré à l'avenir du LURE en relation avec le projet SOLEIL. Ce gros laboratoire mixte CNRS-CEA-Université d'Orsay (plus de 300 titulaires) est l'enjeu d'une opération de grande envergure. L'absence du SNCS, du SNESup-FSU et de la CFDT lors de cette délégation n'en est que plus regrettable. Sur ce sujet, la délégation était porteuse d'une pétition qui avait recueilli 520 signatures sur le campus et qui s'intitulait "non à la fermeture du LURE". (1)

PROJET SOLEIL ... FERMETURE DU LURE ?

Il a été en effet décidé de fermer le LURE en 2001, au nom de la construction -hypothétique- de la machine SOLEIL dont le coût estimé va d'un à deux milliards F.

Une formidable pression s'exerce sur ses personnels et au delà, pour faire avaler la fermeture et la remise en cause de l'emploi, des statuts, etc. au nom de la construction d'une machine plus moderne. Il est révélateur que dans la discussion, M. Aubert ne se soit pas étendu sur les considérations scientifiques, dès que la délégation a argumenté à partir des conclusions d'un rapport commandé par lui-même.

Ce rapport ne dit pas que les machines du LURE sont obsolètes. Il dit qu'une machine de première génération est tout à fait valable pour des activités industrielles et de recherche en lithographie (DCI). Les demandes d'expériences sur les anneaux d'Orsay ne sont satisfaites qu'à 70% faute de temps. Super ACO est une machine intermédiaire entre deuxième et troisième génération. Certains aspects de son rayonnement sont encore originaux et très appréciables.

Donc l'obsolescence de Super-ACO et même de DCI n'est pas attestée par ce rapport. Certes on peut faire beaucoup mieux du point de vue de la brillance, certainement y a-t-il un intérêt à construire une machine de troisième génération comme SOLEIL, mais cela ne signifie pas que les machines actuelles aient cessé d'être utiles. Le maintien de l'injecteur est couvert jusqu'en 2000. Jusqu'en 2010 cela coûterait 67 MF. Changer l'injecteur coûterait soit 74,5 MF (électrons) soit 114,5 MF (positrons). Super-ACO, lui, est maintenu jusqu'en 2010.

Ce n'est pas le côté prétendument dépassé des machines du LURE que M. Aubert a mis en avant : "il y aura forcément arrêt du LURE avant le démarrage de SOLEIL, si SOLEIL se fait, pour des

raisons financières et de personnel". Il est clair que si on accepte ces critères -difficultés budgétaires et nécessité de redéployer les personnels-, alors il faut accepter de voir fermer les 3/4 des services publics et des entreprises !

Le matin même, M. Aubert avait dit à une délégation de l'IAS qui réclamait aussi le maintien du fonctionnement du LURE, (car ce laboratoire utilise le rayonnement synchrotron et est venu s'installer exprès à côté) : "*permettez-moi de rire. Il est hors de question d'avoir à la fois LURE et SOLEIL, surtout dans les circonstances actuelles.*"

Il avait ajouté qu'il "*était illusoire de croire à un abondement budgétaire qui permette le maintien en activité du LURE tout en engageant la construction de SOLEIL.*"

M. Aubert est partie prenante de l'opération qui veut rallier tout le monde derrière le projet SOLEIL en laissant dans l'ombre le sort des personnels du LURE, la diminution considérable du potentiel scientifique de la faculté d'Orsay que représenterait la fermeture de ce laboratoire, en renvoyant à plus tard la question du statut juridique de l'établissement SOLEIL et de ses personnels, ainsi que sa localisation.

Pourtant, le conseil scientifique du projet SOLEIL a été saisi d'une proposition précise de la part d'un de ses plus hauts dirigeants : SOLEIL serait une société civile d'économie mixte (au nom de la souplesse), et ses personnels permanents seraient de droit privé "pour garantir la cohérence de sa gestion". Quelle admirable rhétorique !

Généralisant son propos, M. Aubert a estimé que la recherche publique ne verrait pas son sort amélioré dans les 4-5 années à venir. S'il le déplore, c'est avec des larmes de crocodile : "*s'il faut fermer des laboratoires, je les fermerai ; je suis fonctionnaire, j'applique.*"

Il veut pousser la diminution du nombre d'ITA et inciter les chercheurs à quitter l'organisme : "*des mesures pour accélérer les départs et améliorer la mobilité sont soumises au CTP et au CA pour donner un peu de fluidité au système. Si ces mesures ne donnent rien, on sera écrasés par la masse salariale qui devra être diminuée en supprimant des postes d'ITA pour conserver des moyens aux laboratoires.*"

M. Gross a ajouté : "*il faut essayer de donner plus aux laboratoires et moins au personnel*".

Pour M. Aubert, "*le CNRS ne peut pas s'engager à remplacer tous les départs.*" Il ne méconnaît pas les conséquences de cette politique : "*si ça continue comme ça, il y a bien des endroits où il y aura des dégâts. Je ne suis pas pour des dégâts uniformément*

répartis, il faudra fermer certains endroits pour que les autres continuent à vivre."

UN ENJEU DE TAILLE

Le maintien ou la fermeture du LURE, voilà l'enjeu ! Pour la direction du CNRS désireuse de donner une impulsion décisive aux restructurations et au redéploiement massif de personnels (en application des décisions annoncées au Comité Interministériel sur la Recherche du 3 octobre), réussir à fermer un laboratoire de la taille et de l'importance du LURE serait une bonne opération et un précédent remarquable.

De notre côté nous devons également généraliser : en défendant le maintien du LURE, nous défendons tout à la fois la recherche publique, l'emploi et le statut du personnel. En défendant tous les laboratoires et équipes menacés par les "critères budgétaires", nous œuvrons directement contre le démantèlement programmé du CNRS et des EPST.

Diminuer les crédits publics alloués à la recherche, pousser à la privatisation, soumettre les organismes aux règles du privé, diminuer le nombre des fonctionnaires, diminuer le "coût du travail" scientifique en utilisant massivement les thésards, les postdoc, les stagiaires, les CDD et les CES, flexibiliser l'emploi en recrutant des CDD et en affectant des titulaires pour la durée d'un projet, tel est le plan qui s'applique au CNRS.

LE RÔLE DU SYNDICAT

Le rôle du SNTRS-CGT est irremplaçable pour organiser la résistance, de la petite équipe au gros laboratoire, du service au niveau national. Le SNTRS-CGT, loin des sirènes de la "pensée unique" fait son travail de syndicat en formulant et en qualifiant les revendications, en les soumettant aux personnels, en proposant les actions capables de les faire aboutir. Il recherche l'unité d'action avec les autres syndicats et pour cela, il donne publiquement aux personnels son propre point de vue et ses propres propositions.

P. Bouyries.

(1) se reporter au compte rendu détaillé établi par la délégation intersyndicale, publié dans SNTRS- Informations N° 15.

Abréviations et acronymes :

AFIP : Affectations de Fonctions d'Intérêt Prioritaire
CA : Conseil d'Administration
CTP : Comité Technique Paritaire
IAS : Institut d'Astrophysique Spatiale (unité mixte CNRS-université Orsay)
LURE : Laboratoire pour l'Utilisation du Rayonnement Electromagnétique (unité mixte CNRS-CEA-Université Orsay)
SOLEIL : Source Optimisée de Lumière d'Energie Intermédiaire du LURE

Défendre et développer le CAES

Le CAES c'est :

- 450 salariés dans les Comités Locaux d'Aide Sociale (CLAS) dans les Centres de Vacances, dans les Régions, dans les restaurants.

450 salariés allant du professeur de yoga dans un CLAS au "saisonnier permanent" dans les Centres de Vacances, aux postes CNRS affectés au CAES (80), les mis à disposition dans les restaurants (49), les contrats CDD ou CDI directement embauchés par le CAES.

- Un "laboratoire à implantations multiples" s'étendant sur 16 régions, 80 CLAS, 4 Centres de Vacances, 7 restaurants.

- Le "chiffre d'affaires" du CAES, toutes prestations confondues peut être évalué à 96 MF.

- 700 000 repas servis dans les restaurants CAES et 300 000 tickets vendus dans les 21 restaurants hébergés.

- 85 000 nuitées dans nos 4 Centres qui concernent plus de 2000 familles CNRS et 40 000 nuitées dans les "Centres extérieurs" concernant 1 millier de familles.

- Ce sont de 4 à 500 activités dans les 80 CLAS.

Les subventions administratives pour les Centres de Loisirs Educatifs (CLE) pour les colonies de vacances enfants, pour les vacances adultes, pour les restaurants, c'est encore le CAES.

- Les prêts solidarité, les chèques vacances, l'amélioration à l'habitat, les aides aux handicapés, la gestion des prêts bonifiés d'accession à la propriété, c'est toujours le CAES !

Le CAES, nous "l'utilisons" souvent sans le savoir, mais nous aurions des difficultés à nous en passer. Et pourtant le CAES n'est pas, n'est plus un long fleuve tranquille.

Les réglementations nouvelles, les exigences taillonnées et changeantes du CNRS (notamment pour approuver les bilans des restaurants) rendent sa marche délicate.

Si le CNRS se veut rassurant, prétendant uniquement faire respecter la loi (que ne l'a-t-il fait avec l'ARC), ne nous y trompons pas :

**NOUS SOMMES A UN TOURNANT
DE LA VIE DU CAES.**

Ne nous faisons aucune illusion quant à la "bonne volonté" du CNRS ! Celui-ci cherche à transmettre au privé les restaurants encore gérés par le CAES !

Au risque, mais ce n'est pas son problème, de voir dans ces cantines privées, diminuer l'emploi et la qualité du service de restauration sociale, ...voir l'augmentation du prix du repas.

Mais l'emploi est-il une priorité de l'Etat et du CNRS face à la jouissance que peut procurer la vue d'un bilan avec diminution de la masse salariale ?

Brader la restauration ne semble pas le seul objectif du CNRS : **transformer le CAES en un service à la dévotion de la direction du CNRS pour faire passer sa politique, c'est aussi son objectif** (exemple des projets de l'INSERM).

Certains syndicats se plaisent à converser agréablement avec la direction du CNRS dans des "réunions thématiques" (16 en 95 !) s'inscrivant dans un projet de "concertation de la politique sociale". "Ce projet vise l'évaluation de la politique sociale existante et la proposition d'actions innovantes".

Et fin 96 : aucune "action innovante" permettant une avancée sociale n'a vu le jour...

IL EST TEMPS DE REAGIR,
même si nos partenaires syndicaux
ne le font pas.

Nous devons :

1) **INFORMER** les personnels de la situation préoccupante du CAES face aux coups du CNRS : inféodation du CAES à sa politique, versement de plus en plus tardifs des subventions, tentative de passage au privé des 7 restaurants CAES, exigences à géométrie variable des contrôles de bilan.

2) **AGIR** avec les personnels pour que le CAES continue à se **DEVELOPPER** sans freins de l'administration. Dans une période de grande précarité, l'**ACTION SOCIALE** est d'autant plus une **NECESSITE**.

La **SOLIDARITE** envers les personnels en grande difficulté, mais aussi envers ceux qui ne pourraient partir en vacances ou se restaurer convenablement sans le CAES, est une **TACHE SYNDICALE** importante.

Le Bureau National du SNTRS-CGT

Tribune libre pour le 22^o Congrès du SNTRS

UNE POLITIQUE D'ENSEMBLE QUI APPELLE UNE RIPOSTE D'ENSEMBLE

Par cette tribune, je voudrais faire part aux copains du sentiment d'insuffisance, ou "d'insatisfaction", que j'ai ressenti à la lecture du "projet du document revendicatif".

Je citerai d'abord quelques-unes des revendications proposées.

A propos de l'emploi :

20. *Empêcher les suppressions et gels de postes et obtenir la restitution des 457 postes budgétaires ITA supprimés dans les trois dernières années au CNRS et à l'INSERM.*

21. *Lutter contre le recours systématique à la sous-traitance pour certains emplois d'accompagnement technique.*

28. *Obtenir un plan de titularisation des précaires exerçant des fonctions à caractère permanent.*

A propos des salaires :

78. *Obtenir le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat par une augmentation de 18% de la valeur du point d'indice.*

Ce texte avance aussi une série de propositions pour une nouvelle grille de salaire, bien plus avantageuse que la grille actuelle.

Très bien. Mais de deux choses l'une : soit il s'agit de simples vœux pieux, soit nous nous fixons réellement comme objectif de mobiliser les travailleurs sur ces revendications et de faire tout ce qu'il est possible, et nécessaire, de faire pour les obtenir.

Dans ce dernier cas, si nous voulons vraiment faire reculer le gouvernement sur sa politique en matière d'emploi et de salaire, alors il faut dire clairement aux travailleurs quelle est l'importance des obstacles à vaincre, et par quels moyens on pourrait financer les postes et les salaires revendiqués.

Depuis le début de la crise, c'est-à-dire depuis plus de 20 ans maintenant, les patrons et tous les gouvernements qui se sont succédés ont utilisé le chômage pour précariser l'emploi et faire pression sur les salaires.

Dans le privé, les plans "sociaux" se sont multipliés, l'intérim s'est développé ainsi que les stages et les contrats bidons associés à des salaires minables et à des exonérations de charge. Même les entreprises qui font des profits continuent de licencier. Sans parler de celles qui, grâce à des artifices comptables, annoncent des pertes pour justifier des plans sociaux.

Dans le public, on invoque la nécessité de baisser les prélèvements obligatoires tout en luttant contre les déficits pour supprimer des postes et bloquer les salaires. Et on assiste à un recours massif à la sous-traitance, aux CDD et aux CES qui sont autant de moyens de tourner le statut de la fonction publique

En réalité, c'est une politique systématique qui a été mise en œuvre par la bourgeoisie, avec la complicité des gouvernements successifs, pour préserver ses profits en dépit de la crise. La lecture d'un récent numéro du *Nouvel Economiste* traitant des 400 plus grandes fortunes de France montre d'ailleurs que, dans ce domaine-là au moins, cette politique est couronnée de succès.

Le résultat, nous le voyons tous : des millions de chômeurs, une misère croissante dans les banlieues et toute une fraction de la jeunesse laissée sans perspective.

Et, de fait, c'est à cette politique-là que nous nous opposons quand nous revendiquons des postes ou 18% d'augmentation de salaire. L'affaire n'est pas mince et dépasse de toute évidence le cadre du seul CNRS et de ses 25000 employés !

Mais, hélas, dans tous les documents préparatoires au congrès, on ne trouve pas la moindre allusion à la nécessité de préparer une lutte d'ensemble des travailleurs contre cette politique. Bien sûr, ça ne dépend pas que de nous. Mais il y a bien d'autres choses dans ces documents qui ne dépendent pas de nous (la "mondialisation", Maastricht...) et ça ne nous empêche pas d'en parler.

Pourtant, le "Tous ensemble" de novembre-décembre a rencontré la sympathie de nombreux travailleurs, y compris dans les laboratoires.

Ceci étant dit, lutter, même tous ensemble, pour des embauches et des augmentations de salaire, ne serait pas suffisant.

Obtenir la satisfaction de ces revendications, cela signifie taper à la caisse.

Là-dessus, silence complet... sauf au paragraphe 33 du document d'orientation où, parmi les méfaits attribués à Maastricht, on trouve la volonté de réduire le "*déficit budgétaire de l'Etat (à 3%, il est en moyenne à plus de 4% dans tous les pays industrialisés)*".

Faut-il comprendre que nous serions pour le maintien du déficit à son niveau actuel, voire son augmentation pour financer nos revendications ? J'espère que non.

Les déficits sont justement un des moyens utilisés par la bourgeoisie pour faire les poches des travailleurs. C'est à nous qu'on présente l'addition !

Nous devrions, au contraire, être pour qu'on arrête de subventionner les entreprises en pure perte, au nom de la lutte contre le chômage. Pour qu'on cesse d'engraisser les bourgeois petits, moyens ou gros qui profitent du déficit pour prêter leur argent à l'Etat et vivre aux crochets des contribuables (le service de la dette est le premier poste du budget de l'Etat). Pour qu'on réaugmente les impôts sur les bénéfices des entreprises et sur les plus hauts revenus.

Bien sûr, ce n'est pas comme ça que le gouvernement entend diminuer le déficit (en supposant d'ailleurs qu'il en ait réellement la volonté). Mais ce sont des objectifs que les travailleurs pourraient fixer à leurs luttes.

Et l'argent ainsi récupéré pourrait alors servir à embaucher dans la fonction publique et à augmenter nos salaires.

Si nous tenons vraiment à nos revendications, si nous pensons qu'il est vital de s'en prendre au chômage et de regagner le terrain perdu, alors il faut poser concrètement la question de savoir comment on va obliger la bourgeoisie à passer à la caisse. Il n'y a pas d'autre alternative.

On n'entend plus guère parler de la nécessité de "faire payer les riches". Il est vrai que les partis qui faisaient mine de reprendre ce programme à leur compte se sont empressés, après 1981, de faire payer les travailleurs. Et le prix fort en plus !

Mais il ne faut pas se voiler la face. Nos revendications en matière d'emplois et de salaires ne sont réalistes que si nous contestons le droit de la bourgeoisie à piller les caisses de l'Etat et à faire ce qu'elle veut de son argent, si nous posons le problème du contrôle des travailleurs sur les capitaux des entreprises et de leurs actionnaires, si nous envisageons, en même temps, des mesures, y compris coercitives, contre les "profiteurs de crise".

Jusqu'ici, on a économisé, et on économise de plus en plus, sur les services publics, y compris celui de la recherche, pour donner aux patrons. Il est temps d'inverser le mouvement, de reprendre aux patrons pour donner aux services publics.

Sinon, à terme, c'est eux qui nous feront rendre gorge, et bien plus durement qu'aujourd'hui.

R. PICHON (Section d'Orsay)

Charles Mariani, militant SNTRS - CGT, section Luminy Fac. Marseille 9e.

CONTRIBUTION
22e congrès du SNTRS CGT

La **VIE** de la **SECTION SYNDICALE** occupe royalement 8 lignes dans le document préparatoire.

On me dira : "normal, c'est le congrès des adhérents et non des sections". Mais sur l'**ADHERENT**, on trouve seulement 5 lignes...(§ 233).

C'est dommage - le document par ailleurs est intéressant, et je partage son contenu offensif, sa lucidité sur les dangers de Maastricht - un contenu en phase avec le mécontentement et qui ouvre des perspectives - mais comment traduire nos orientations en actes si nous continuons à considérer que notre appareil militant doit être investi partout sauf...là ou c'est décisif ?

La **SECTION** (ou plutôt cet adhérent connu qu'on sait joindre à tout instant, et même chez lui le soir...) est le grand entonnoir où se tout se déverse : coup de fil de la cantinière inquiète d'une "mise à disposition forcée", appel du thésard Algérien qui - accidenté - n'a plus d'argent pour aller établir des papiers en Algérie et risque de perdre sa chambre en cité U, coup de fil des parents d'élèves du centre aéré qui n'a pas réouvert au 2 septembre 96 comme prévu, appel des camarades d'un labo qui subissent des pressions et vexations terribles, appels répétés des 8 collègues Ingénieurs dont les mutations bloquent, contacts au restau U avec des boursiers pas payés depuis 6 mois.... tout se déverse quotidiennement dans l'entonnoir de la section. Un peu comme dans une Union locale CGT. Or rien de tout ceci ne se règlera par des "coups de fil au Bureau National" mais par le rapport de forces. La plupart des camarades en conviennent ... mais alors, pourquoi alors si peu de militant(e)s de terrain ?

Premièrement parce que militer en 1996 - c'est difficile diront des camarades - mais ça l'est bien moins quand on est en phase avec la démarche "1996" de la CGT et UGICT : partir des revendications pour construire avec les intéressés une démarche revendicative. Si on travaille autrement, on se plante à tous les coups et surtout parmi les jeunes (dans tous les sondages sur le syndicalisme leur premier reproche aux syndicats est "ils parlent à notre place"). Donc démarche neuve : hier nous avions des plateformes et nous réunissions le personnel pour les faire valider. Aujourd'hui, nous écoutons pour construire avec les intéressés, à partir de leurs identités, une démarche revendicative.

Au passage, une observation : respecter l'identité des catégories n'est en rien favoriser le corporatisme, et je trouve le paragraphe 242 inquiétant. Dans l'histoire du SNTRS (en 1977 avec la coordination des administratives ou encore la création du SNO autonome de Bellevue) les seuls cas où nous ayons été confrontés à des mouvements de forme corporatistes, c'est précisément lorsque nous avons pris du retard à identifier finement - et à percevoir - des revendications des catégories concernées. Attention à la démarche revendicative qui globalise en permanence : elle nuit à la qualité de la revendication, elle ramène tout à ce qui est présumé essentiel, et finalement on rédige un tract pour intéresser tout le monde, mais personne ne s'y sentira directement impliqué. Combien de gens nous disent en lisant nos professions de foi électorales : "tous les syndicats proposent presque pareil".

C'est pratique pour des orgas du type FEN - là, on rédige les revendications (on parle, on négocie même...) à la place de celles et ceux auxquels la revendication appartient. Mais pour nous SNTRS - CGT, syndicat d'ITC de l'UGICT CGT, qui souhaitons que la revendication soit élaborée au plus près, la diversification - respectueuse

des identités- ne peut être qu'un atout pour construire les cohérences et le tous ensemble des ITC... sauf si nous nous accommodions d'Ingénieurs ou Chercheurs massivement organisés à la CGC, CFDT ou FEN. Est neuf tout ce qui revalorise la démarche citoyenne, et à ce jeu là, les personnels n'ont pas trop de mal à voir qui est sur le terrain et qui ne l'est pas. Encore faut il le faire vivre. Là où les copains se sont branchés - on avance - Ailleurs, on continue d'avoir des pratiques délégataires ("files moi ton dossier, j'en parlerai au syndicat..."). Ces pratiques entretiennent l'idée d'un syndicat lointain et abstrait, qui, en l'absence de militantisme de terrain, est vite relégué comme une "structure" administrative bis... Au contraire, chaque revendication spécifique est source de convergences avec les autres catégories. Cela pose l'union en termes neuf (Unité d'action pour les revendications, et non unité autour de la CGT). Cela exige une section syndicale, des adhérent(e)s mieux informé(e)s, (ou en est la lecture de la presse CGT...) à l'écoute, pour agir.

Deuxièmement, je crois que nous ne sommes pas débarrassés de l'idée "le CNRS est un organisme vertical, tout se décide à Paris et nationalement et donc l'action en bas n'a pour seul rôle que d'appuyer ou de bloquer la machine en haut". C'est d'autant plus erroné que toute décision d'en haut devra être - fatalement - mise en oeuvre dans tel ou tel labo.... et donc, le rapport de forces y sera décisif. La Direction le sait, qui prépare soigneusement toute restructuration par des sessions sur place, nommant un "pilote" local qui soit connu, etc. Elle sait que ça ne se décidera EN HAUT que si c'est bien mur EN BAS...

Troisièmement, de nombreux collègues - de toutes sensibilités syndicales - se sentent valorisés par la gestion de l'organisme - comment ne pas se sentir valorisé par des référents aussi prestigieux que la Science, la Formation, la Prospective scientifique etc. Le problème n'est pas le trop grand nombre d'instances auxquelles nous participons - mais plutôt l'insuffisante intervention de celles et ceux qui en dépendent... Ouvrent le débat franchement, sans invective, car les camarades abonnés à Air Inter sont irrités qu'on leur reproche d'être toujours ailleurs - alors qu'ils ne font que remplir leurs mandats - et les camarades qui restent sur le site se sentent trop seuls pour faire l'indispensable boulot de terrain : comment travailler ensemble et mieux ?

Très habiles dans les années 80 pour promouvoir la gestion à l'Allemande, les directions d'organismes optent aujourd'hui pour le "management". Prenons y garde...

La gestion à l'allemande fait moins recette - la CFDT y a beaucoup gagné en visibilité institutionnelle mais qu'ont gagné les personnels ? Et le syndicalisme, qu'y a-t-il gagné - lorsqu'on voit des taux d'abstention voisins de 50 % des dirigeantes syndicales huées voire agressées dans les manifs.... En Allemagne aujourd'hui, des banderoles syndicales clament : "mieux vaut une grève à la Française qu'un compromis à l'Américaine" instructif, non ?

Le management (bien décrit dans les § 158 à 173 du document de congrès) est une méthode où l'on demande au fonctionnaire de faire plus avec moins; ou l'on demande à chaque cadre d'être l'artisan de sa propre marginalisation . Nous aurions tort de croire qu'il ne cible que les cadres administratifs. Management totalitaire - comment couper des têtes sans faire mal - ou bien "soft management " - ces groupes de réflexion ou, mis à part la politique, l'argent, la démocratie - on est libre de causer de tout. Le management, c'est une technique pseudo - scientifique destinée à masquer la pensée unique et la taylorisation des intelligences. Comment diable des telles méthodes ont-elles réussi à "mordre " dans nos milieux ? Sans doute qu'elles atterrirent dans un service public déjà culpabilisé, affaibli dans ses moyens et obscurci dans ses missions.... et dans lequel le mythe de l'entreprise privée seule garante d'efficacité à la peau dure. La seule manière de

combattre ce mythe (1)- c'est d'engager la discussion avec les chercheurs à partir de leur vécu, des besoins du service public, de sa profonde utilité, de sa culture de ses perspectives. Nous avons intérêt à en débattre avec nos collègues, l'enjeu est de taille.

Quatrièmement, n'avons nous pas de grands efforts à faire pour être plus proches des préoccupations et besoins de nos collègues ? L'expression des besoins, cela le semble naturel. Quoi de plus naturel que de préparer une journée d'action sur les salaires en parlant des salaires ? pourtant cela ne coule pas de source : lors de la dernière AG (60 présents) l'intervenant CGT a du attendre qu'une demi douzaine d'intervenants aient analysé les 70 pages (ouf...) du Conseil interministériel du 3 octobre pour aborder la question des salaires, du pouvoir d'achat laminé, des coupes sur les ménages (pour 1 technicien, le passage de 18,6 à 20,6 de la tva représente 250 F de moins par mois !) des hausses des taxes foncières qui atteignent pour certaines + 307 % à Marseille etc . Pourquoi est ce si difficile ? pour bien des raisons, l'autocensure entre autres, et aussi que la plupart de nos collègues pensent que la Fonction publique pèse déjà cher. Qui sait - mis à part les lecteurs d'Options - que ladite Fonction publique pesait 10% du PIB en 1982 et qu'elle est tombée à 8,1% en 1996 ? Faire émerger les besoins n'est pas spontané, cela s'organise en donnant - déjà - la parole aux syndiqués; on découvre alors les difficultés de la vie. Car un Technicien n'est pas que Technicien, il est aussi parent d'élèves inquiet de la violence, usager des transports bondés, de la poste fermée lorsqu'il sort du labo, de l'hôpital ou tel ou tel service est menacé etc. ceci pour dire combien l'interprofessionnel est indispensable et qu'aujourd'hui... un militant CGT doit connaître le prix d'un oeuf.

Pour reconstruire une organisation, il y a un secret : c'est le TEMPS que l'on consacre à chaque syndiqué.

Ne tardons pas à donner un coup de jeune à notre vie militante. Nous conservons des pesanteurs, des réticences à proposer l'adhésion, une culture de syndicat de non - chercheurs - alors que la CGT et l' UGICT sont dans ce pays, une grande force de proposition en matière d'Emploi, Recherche, Développement. Il n'y a pas une bataille dans de grands secteurs à forte composante "Recherche" - Rhône Poulenc, Renault, Procida, Thomson, CEA, EDF, dans laquelle la CGT n'ait été partie prenante, or nous n'en tirons pas de force . En outre, nous sommes plus aptes à mettre en garde les personnels contre ce qui va leur arriver - dans 3 mois, dans 6 mois...qu'à riposter contre les coups qu'ils reçoivent déjà. Enfin, s'il est indispensable d'avoir connaissance des cartons de la Direction (schémas directeurs, plans stratégiques...) n'oublions pas que notre pratique syndicale doit s'ancrer à partir des préoccupations des personnels.

Enfin, je pense qu'il devient urgent de travailler à ce que les 2 CGT syndiquant les chercheurs CNRS - dans le respect de leurs différences - commencent - dans un premier temps - à se rencontrer, à travailler ensemble parmi les chercheurs (une CGT qui pèse déjà 8% parmi les chercheurs, ça donne des responsabilités...).

Je suis persuadé que notre 22e congrès y contribuera ou en tous cas nous fera progresser.

oooooooooooo

(1) Lire à ce sujet : "le mythe de l'Entreprise", J. Le Goff, CNRS et l'article de la V.O Hebdo.

QUELQUES REMARQUES ET PROPOSITIONS SUR LES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES AU 22^{EME} CONGRES DU SNTRS-CGT

J'exprime d'abord mon accord avec la ligne générale présentée dans les documents ainsi qu'avec la conduite du syndicat dans la dernière mandature. Voici le fruit de réflexions personnelles.

1°) Concernant la forme des documents, nous avons des progrès à faire.

a) L'ordre de présentation paraît inadéquat pour un syndicat. Je pense que nous devrions partir des situations vécues et des revendications correspondantes dans leurs différents aspects interprofessionnels, professionnels et catégoriels, en les confrontant aux dimensions plus générales et en conservant la place finale pour la politique syndicale. Cela nous permettrait de mieux cerner nos priorités de travail. Cela nous permettrait peut-être aussi de réduire la taille des documents et d'éviter des redondances telles que celles existant entre le programme revendicatif et l'orientation, ou bien celles entre les niveaux politique de recherche et politique au Cnrs.

b) Sur la répétition des thèmes lors de chaque congrès, ne pourrait-on pas distinguer les nouveaux thèmes émergents, tels que nos propositions sur les doctorants ou bien notre critique sur la contractualisation, de la mise à jour de notre corps d'analyse, de doctrine et de revendications. Ne faudrait-il pas d'ailleurs constituer une sorte de programme d'actions permanent qui devrait constituer une référence pour les syndiqués et les personnels?

2°) Critiques et propositions sur l'orientation selon l'ordre de lecture.

a) Alinéa 9. Il faut renforcer *le besoin de combattre la privatisation croissante des connaissances et de la culture*. En revanche, nous devrions adopter une conception plus dialectique du rapport entre le rôle des scientifiques et celui des citoyens concernant la définition des politiques scientifiques et l'usage des connaissances: quelle dimension éthique dans les programmes de recherche, quel rôle spécifique des scientifiques pour éclairer sur les possibles politiques? Il nous faut intégrer certains résultats du dernier colloque réalisé par la FMTS sur ce thème (Cf Options n°315, p.32 et 316, p.32).

b) Alinéa 30 .L'orientation proposée paraît défensive et timorée.Proposition: *A l'opposé de cette construction, il faut une autre construction européenne pour favoriser le renforcement des*

droits sociaux, les nécessaires coopérations économiques intra-européennes et Nord-Sud et la sécurité collective des peuples. Dans ce cadre, il faut gagner le concept de service public européen sur la base de la défense des SP nationaux existants et de leurs spécificités, du renforcement de leurs coopérations, de la dynamisation de l'économie et des emplois, de la réponse aux besoins des peuples. C'est une condition nécessaire pour endiguer le pouvoir des entreprises transnationales et combattre la logique libérale. Nos propositions pour articuler instruments européens et instruments nationaux de recherche s'inscrivent dans ce sens.

c) Alinéa 67. Il ne faut pas confondre combat contre la logique de privatisation des connaissances et principe de "publicisation" de toute connaissance. Les règles sur les droits d'auteur et les brevets sont une bonne chose. Dans ce domaine comme ailleurs, il faut que la loi et le secteur public encadrent et réglementent l'initiative privée, sans la tuer. En complément de ma proposition a), je propose de remplacer les deux dernières phrases par les idées suivantes: *Le Sntrs s'oppose à la privatisation et au bradage du secteur public de recherche qui doit conserver une place prépondérante dans le développement de la recherche fondamentale et initier des recherches finalisées dans de multiples domaines. Il revendique que toute connaissance scientifique appartienne au patrimoine public et que toute technologie revienne à ce patrimoine au bout d'un certain temps.*

d) Alinéa 84. Insérer deux phrases au début: *L'enseignement supérieur constitue un élément indispensable du service public d'éducation pour répondre aux besoins d'élévation culturelle des populations et former des travailleurs hautement qualifiés. Son activité doit être fondée sur une complémentarité entre l'enseignement et la recherche. On devrait pouvoir supprimer des redondances d'analyse notamment sur la contractualisation.*

e) Alinéa 95. Ne faudrait-il pas revendiquer une programmation budgétaire pluri-annuelle sur la recherche afin d'instaurer des barrières empêchant procédés de cavalerie ou de gels de moyens et de postes que nous connaissons (sans générer trop d'illusion sur les limites politiques de cette technique)?

f) Alinéa 122. Il faut infléchir cette propositions dans le sens suivant: *Sans mettre en cause l'existence et l'efficacité de nombreux programmes de recherche interdisciplinaires ou appliqués, la structuration d'ensemble de la recherche par programme...Remplacer la dernière phrase par l'importance des résultats scientifiques ne se programme pas.*

g) Alinéa 244. Ajouter à la fin. *Dans ce sens, le Sntrs et ses sections développeront leurs*

coopérations avec les autres organisations de l'Ugict-Cgt. Je pense en effet que notre syndicat a tout à gagner à ce tel type d'échange avec l'Ugict (dont il est un des membres fondateurs), non seulement pour approfondir la politique de recherche de la Cgt (comme noté dans le seul rapport d'activité), mais pour nous enrichir de la dialectique action et expression spécifique / action et expression générale. La conservation de l'Alinéa 245 équilibre cette conception.

f) Ajouter un Alinéa 247 bis sur notre activité internationale dans le sens suivant:

- Continuer et renforcer les échanges avec les syndicats homologues dans les autres pays (prioritairement à l'échelon européen) pour établir des solidarités revendicatives entre travailleurs scientifiques.

- Participer à l'activité de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques, notamment en renforçant les initiatives de ses organisations françaises. Le but de cette ONG opérationnelle de l'Unesco, à laquelle l'Ugict est affiliée, est d'articuler la défense des droits de ces catégories avec la promotion de leur rôle et de leur intervention dans la société qui favorisent le progrès social

Dans ce sens, je suis prêt à participer à un collectif international lors de la prochaine mandature.

3°) Concernant le projet de document revendicatif.

a) La référence à des niveaux de qualification par le seul niveau de diplôme paraît contestable. De plus, le même nombre d'années d'études peut conduire à des niveaux différents: (Bac+5= niveau 6 pour le DEA, et 7 pour les grandes écoles). La référence par l'Ugict (cf le point 1 du paragraphe 2.3.1.2 du document d'orientation du 12^{ème} Congrès, p84 du compte-rendu) du niveau minima de salaire au recrutement semble plus pertinente.

b) Remarque générale sur le chapitre carrières-qualification démarrant à l'article 60. Il faut insérer notre définition de la qualification. (le paragraphe 2.3.1.2 de l'Ugict déjà cité est assez bien fait). C'est en effet un enjeu primordial sur lequel le patronat et les pouvoirs publics entendent peser en permanence pour baisser les " coûts salariaux ". La défense de la qualification individuelle de chaque salarié est un repère structurant pour développer l'action collective des salariés. Les nouvelles générations (doctorants, jeunes ITA) ne connaissent pas ce principe. Historiquement, le Sntrs a permis de créer un rapport de force permettant de déboucher sur la titularisation en 1981 en s'appuyant sur cette conceptio

c) Alinéa 63. La conception proposée du paritarisme paraît corporatiste (au sens utilisé dans les alinéa 243 et 245 du projet de document d'orientation). Autant il est normal que les pairs aient une voix prépondérante dans l'évaluation de la qualification, autant il n'est pas sain qu'il soient les seuls à en décider. D'une part, les représentants des autres catégories doivent être associés (il n'est pas anormal qu'un subordonné puisse exprimer un avis sur la promotion de son chef, ou que des remarques de principe général puissent être défendues pas des syndiqués quel que soit leur catégorie, alors que les pairs pourront avoir " intérêt " à les taire). D'autre part, l'administration doit être partie prenante de cette décision (on voit mal comment cette dernière pourrait être appliquée en son absence). Par ailleurs, je crois qu'une articulation entre l'évaluation au niveau du lieu de travail et l'évaluation à un niveau régional ou national doit être introduite.

oOo

PRÉCARITÉ Si les contrats emploi-solidarité sont affectés à une activité permanente et normale de l'entreprise, ils doivent être requalifiés en contrats de travail à durée indéterminée. Exemple. *Par Carmen Ahumada*

Pas de CES pour des emplois permanents

LES FAITS

Le 26/06/1995 un contrat emploi-solidarité a été conclu entre M. Garcia et France Télécom pour une durée d'un an. Le salarié était engagé à temps partiel pour exécuter les tâches suivantes : entretien bâtiment, magasinier, câblage réparateur. En réalité, le travail du salarié a consisté à : distribuer le courrier le matin, faire des photocopies, donner un coup de main pour les livraisons. Il a été amené à remplacer des salariés titulaires absents et n'a jamais rencontré son tuteur... M. Garcia a demandé devant le conseil des prud'hommes (*) la requalification de son CES en contrat de travail à durée indéterminée. Le juge lui a donné raison.

(*) Prud. Grenoble, jugement de départage, 10/07/1996; Garcia et syndicats CGT, FO et SUD des PTT c/ France Télécom.

Selon l'article L.322-4-7 du Code du travail, les contrats emploi-solidarité (CES) sont destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi par le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits (1).

Ces besoins collectifs peuvent se situer dans des domaines très diversifiés : l'action sociale, l'entretien d'équipements collectifs, l'activité culturelle, le service aux usagers, l'amélioration de l'environnement, etc..

Seuls peuvent conclure ce type des contrats : les organismes privés à but non lucratif (association, comité d'entreprise, fondation), les organismes chargés de la gestion d'un service public, les collectivités territoriales, les établissements publics. France Telecom est un établissement public.

Il peut donc embaucher des salariés en CES pour des « activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits ».

Il ne peut pas utiliser les CES pour remplacer des agents titulaires.

Dans le jugement de départage du 10 juillet 1996, le conseil des prud'hommes de Grenoble a d'abord constaté que France Télécom avait employé le titulaire d'un CES dans un emploi permanent et ensuite il a requalifié le CES en un contrat à durée indéterminée.

Le CES est un contrat de travail particulier

Dans l'affaire M. Garcia et syndicats CGT, FO et SUD des PTT contre France Télécom, il est rappelé qu'en vertu de l'article L.322-4-8 du Code du travail, les CES sont des contrats de travail de droit privé, à durée déterminée, à temps partiel conclus en application des articles L.122-2 (durée déterminée) et L.212-4-2 (temps partiel) du Code du travail.

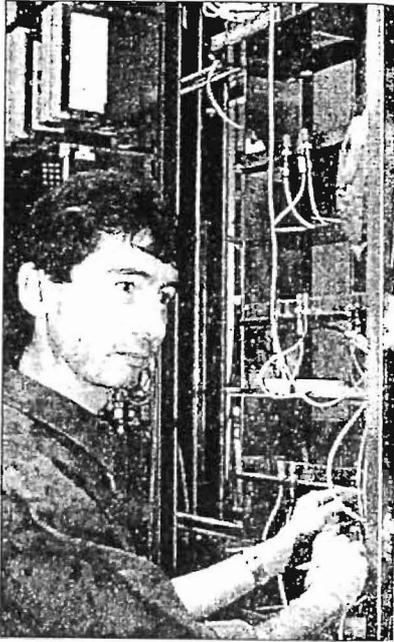
Il en résulte que les dispositions du Code du travail concernant les contrats à durée déterminée sont applicables aux CES sauf les dispositions des articles L.122-1-2 (durée et renouvellement des contrats) et L.122-3-11 (succession des contrats).

Ainsi, l'article L.122-1 alinéa 1 du Code du travail mentionnant que « le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » s'applique aux contrats emploi-solidarité.

**AU CNRS
il y a officiellement
1008 CES
soit :**

9 IR
28 IE/AAR
39 AI
217 T/SAR
471 AJT/AJA
244 AGT/AGA

**Dans vos laboratoires
et services, faites
"l'état des lieux",
allez enquêter auprès
des CES,
établissez le cahier
de revendications,
avec ces collègues,
allez les porter en délégation
pour exiger la titularisation,
pour empêcher leur
remerciement-licenciement
en fin de contrat,
pour stopper
les remplacements successifs
sur le même
poste de travail !**



Un CES détourné de son objet

En l'espèce, M. Garcia avait été embauché pour exécuter les tâches suivantes : « Entretien bâtiment, magasinier, câblage répartiteur ». Il a été jugé que si ces tâches peuvent avoir une certaine utilité, il n'est pas démontré qu'elles répondent de manière précise à des besoins collectifs non satisfaits. En outre, M. Garcia a fourni dans son dossier des attestations de salariés de l'entreprise qui confirmaient le fait qu'il a été amené à remplacer au moins trois salariés absents, ayant des qualifications différentes. Loin d'être affecté à des tâches répondant à des besoins collectifs non satisfaits, il a exécuté des prestations de service entrant dans le cadre d'emplois préexistants et qui auraient pu faire l'objet de trois contrats à durée déterminée successifs, conformément à l'article L.122-1-1 du Code du travail. Le juge a donc constaté le détournement de l'objet du contrat emploi-solidarité et a considéré que la demande de requalification en contrat à durée indéterminée était justifiée.

Un CES qui devait être requalifié en contrat à durée indéterminée

Rappelons que le régime juridique des contrats emploi-solidarité résulte :

- des articles L.322-4-7 à L.322-4-12 du Code du travail et de ses textes d'application ;
- et des articles du Code du travail relatifs aux contrats à durée déterminée, sous réserve des dérogations prévus par l'article L.122-2 (voir ci-dessous).

L'employeur qui recrute dans les conditions fixées par la loi doit passer une convention avec l'État, qui lui apporte une aide financière triple : la prise en charge partielle de la rémunération, l'exonération de la plupart des charges sociales et une participation aux frais d'une éventuelle formation.

Que se passe-t-il lorsque l'employeur ne respecte pas cette réglementation ? Le jugement du conseil des prud'hommes de Grenoble a requalifié le CES en contrat à durée indéterminée avec une durée hebdomadaire de 39 heures de travail. En effet, le titulaire du prétendu CES a apporté la preuve non seulement que son poste ne répondait pas à un besoin collectif non satisfait mais aussi que la fraude à la loi relative aux CES était confirmée par le fait qu'il n'avait jamais rencontré son tuteur et qu'il n'avait jamais reçu de formation de France Télécom alors que cette obligation résultait implicitement de l'article L.122-2 du Code du travail.

En vertu de l'article L.122-3-13 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée irrégulier peut être sanctionné par la requalification du contrat de travail à durée indéterminée. En effet, cet article impose la transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée notamment en cas de méconnaissance par l'employeur de l'article L.122-2 du Code du travail, lequel autorise la conclusion des contrats emploi-solidarité.

Dans le cas d'espèce, le juge a constaté que France Télécom n'avait pas respecté les textes législatifs et réglementaires dans l'exécution et la signature du contrat qui le liait à M. Garcia. Il a ensuite requalifié le CES en contrat à durée indéterminée comme l'y invite la loi (2).

Cette décision est très importante et elle n'est pas isolée. Plusieurs jugements récents ont transformé des prétendus CES en contrats à durée indéterminée. (3) En effet, nombreux sont les employeurs qui signent une convention avec l'État, pour bénéficier des fonds publics et des coûts salariaux hors compétition et qui ne respectent pas la réglementation concernant les contrats emploi-solidarité. ●

PROCÉDURE

Compétence du conseil des prud'hommes

Le contrat emploi-solidarité est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel. En conséquence, les litiges relatifs à l'exécution de ce type de contrat sont de la compétence du conseil des prud'hommes, quelle que soit la nature publique ou privée de la personnalité juridique de l'employeur (Appel Paris, 23/06/1994, Institut national de la santé et de la recherche médicale c/Dalle Nyoungue, D. 1995. Somm. 372, obs. Debord).

45

SYNDICATS

Tous ensemble partie civile

Dans l'affaire Garcia c/France Télécom, le salarié a été représenté devant le conseil des prud'hommes, par M. Gilbert Jacquemet, délégué syndical CGT. Ce dernier a représenté aussi les syndicats CGT, FO et Sud des PTT qui se sont joints à l'action de M. Garcia en se portant partie civile. En effet, ils ont « fait observer que la pratique courante de France Télécom d'utiliser des contrats CES pour couvrir des emplois permanents provoquait un profond mécontentement du personnel qui craignaient avec juste raison que cela soit un moyen de porter atteinte à leurs droits statutaires ». Le conseil des prud'hommes a considéré que l'action des syndicats était fondée. Il a condamné France Télécom à verser à chaque syndicat une somme de 1 000 francs.

REFERENCES

- (1) Sur les CES voir RPDS 1996 n° 614 p. 187 et suiv.
- (2) Voir C. Roy-Loustaunau, *Réflexions sur le rôle du juge dans la requalification-sanction du contrat de travail à durée déterminée*, JCP 1991 éd. E, 101.
- (3) Cons. Prud. Grenoble, 21/11/1995, Mme Breton c/France Télécom, Dr. Ouv. 1996.200 note. Y. Saint-Jours; Cons. Prud. Lyon, 28/06/1996, Mlle Neu, synd. CGT des Télécommunications du Rhône et autres c/France Télécom; Cons. Prud. Lyon, 5/07/1996, Mlle Navarro et U.D. CGT du Rhône c/Assoc. LADAPT.

27

Liste des élus SNTRS-CGT aux C.A.P. septembre 1996

Coordonnées mises à jour au 22/10/96*

C.A.P. N° 3

Ingénieurs de Recherche

1 titulaire

Daniel PAILHAREY

UA 723 Départ.Physique, Fac de Luminy Case 901, 13288 MARSEILLE CDX 9
Tél : 04 91 26 91 75 Fax : 04 91 26 91 76 é-mail : pailha@gpec.univ-mrs.fr

1 suppléant

Claude FRAJERMAN *

Université Paris-Sud, Bât.420 ICMO, 91405 ORSAY
Tél : 01 69 15 63 94 Fax : 01 69 15 47 47 é-mail : cfrajerm@icmo.u-psud.fr

C.A.P. N° 4

Ingénieurs d'Etudes

1 titulaire

François BOUGNET

Service Aéronomie, CNRS BP 3, 91371 VERRIERES LE BUISSON
Tél : 01 64 47 43 61 Fax : 01 69 20 29 99 é-mail : françois.bougnet@aerov.jussieu.fr

1 suppléant

Jean-Jacques ADAM

Adresse personnelle : 31, de la Ferme, 91170 LARDY
Tél : 01 46 34 32 73 Fax : 01 46 34 34 14 é-mail :

C.A.P. N° 5

Assistants Ingénieurs

2 titulaires

Roger MEENS *

IBMP, 28, rue Goethe, 67083 STRASBOURG
Tél : 03 88 41 41 35 Fax : 03 88 41 40 99 é-mail : MEENS@ICS.U-Strasbg.fr

Alain CARRETTE

IBMP CCIPE, Route de la Cardonille, 34094 MONTPELLIER
Tél : 04 67 14 29 06 Fax : 04 67 54 24 32 é-mail :

2 suppléants

Chalik CHEIKALI

Université Paris-Sud, LAL Bt 200, 91405 ORSAY Cedex
Tél : 01 64 46 89 56 Fax : é-mail :

Christine LUCAS

IRC CNRS, 2, avenue Einstein, 69629 VILLEURBANNE
Tél : 04 72 44 53 21 Fax : é-mail :

C.A.P. N° 6

Techniciens

2 titulaires

Guy SALIGNIERE

CRIAA Archéologie, Domaine Univ. de Bordeaux, 33405 TALENCE Cédex
Tél : 05 56 84 51 60 Fax : 05 56 84 51 57 é-mail :

Richard BACHELIER

LAS CNRS, Traverse du Siphon Les 3 Lucs, 13012 MARSEILLE
Tél : 04 91 05 59 87 Fax : 04 91 66 18 62 é-mail :

2 suppléants

Robert SCHONT

Université d'Orsay, Bâtiment 205, 91405 ORSAY
Tél : 01 64 46 82 17 Fax : 01 64 46 88 46 é-mail :

Jean-Marc LUCACCHIONI

Bibliothèque LURE Bt 209 D, Faculté d'Orsay, 91405 ORSAY Cedex
Tél : 01 64 46 80 59 Fax : 01 64 46 41 48 é-mail :

C.A.P. N° 7

Adjointes Techniques de recherche

1 titulaire

Mohamed SAIHI

IRESO, 59-61 rue Pouche, 75849 PARIS Cédex 17
Tél : 01 40 25 10 33 Fax : 01 42 28 95 44 é-mail :

1 suppléant

Noredin BAOUZ

CNRS, 3, rue Michel-Ange, 75794 PARIS Cedex 16
Tél : 01 44 96.48 89 Fax : 01 44 96 50 00 é-mail :

C.A.P. N° 11

Secrétaires d'Administration de la Recherche

1 titulaire

Christiane CABEZA

CNRS AD15, 166, cours Gallieni BP105, 33400 TALENCE
Tél : 05 56 37 80 80 Fax : 05 56 37 26 89 é-mail :

1 suppléant

Claude BOULET

LAPP BP 110, Route de Bellevue, 74941 ANNECY LE VIEUX
Tél : 04 50 09 16 22 Fax : 04 50 27 94 95 é-mail :

Cette liste annule
et remplace celle
parue dans
le BRS n°332