

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr - Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER
- Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

Améliorer les conditions de vie : une urgence

Le salaire et l'emploi sont les principaux sujets de préoccupations des salariés. Cela est vrai dans le secteur public également, où la précarité s'étend et les salaires stagnent. Depuis plus de vingt ans on demande à ce secteur des efforts particuliers, car ils « bénéficient d'un emploi stable ». Ils seraient des privilégiés. On leur a demandé un effort de solidarité dès les années 80, « car ils ne sont pas soumis au risque du chômage ». On leur a demandé de modérer leurs revendications salariales, car « ils bénéficient d'augmentations automatiques à l'ancienneté ». Au final à niveau et échelon égaux, un titulaire gagne moins, en euros constants, qu'il y a un quart de siècle (qui progresse moins vite que les richesses). La valeur du point s'étirole, suivant en cela la tendance à la baisse relative du pouvoir d'achat des salaires. Les titulaires de catégorie C n'ont pas bénéficié des revalorisations du SMIG car elles avaient pour contrepartie une baisse des charges salariales pour le patronat, ce que l'État ne peut s'appliquer à lui-même. La durée de cotisation pour ouvrir le droit à la retraite à temps plein a été allongée sans allongement correspondant des grilles, ce qui entraîne un blocage en fin de grille. A cela il faut ajouter la hausse des prélèvements sociaux à la charge des salariés, alors que la part relative de l'employeur a été au mieux très faiblement augmentée et le plus souvent diminuée.

Pour mieux apprécier cet affaiblissement de notre niveau de vie, regardons de plus près ce qui compose la rémunération et les prestations sociales qui lui sont liées.

Revoir le salaire et les composantes de la rémunération - Le salaire direct doit être lié au niveau de qualification

Le salaire brut se compose d'une rémunération fixe liée au niveau de classification et à l'ancienneté dans ce niveau. Dans nos établissements il correspond directement à un corps, un grade et un échelon pour les fonctionnaires ou s'y réfère pour les non titulaires sur CDD ou su statut de contractuels. A cette rémunération de base, s'ajoutent une indemnité de résidence liée à la région, plus élevée pour les franciliens que pour les autres, et des indemnités spécifiques, liées aux enfants par exemple.



Journée d'études

Action Sociale du
21 juin 2006

Conseil Syndical National du
22 juin 2006

Le 25^{ème} congrès, confronté à la nécessité d'approfondir le débat sur les questions de l'action sociale, a donné mandat au bureau national afin d'organiser une journée d'études sur ce thème, en étudiant aussi bien l'Action Sociale institutionnelle (gérée par l'administration ou au travers de conventions par des structures associatives) que l'action sociale décidée et organisée par des associations dans les EPST.

Cette journée doit préparer la discussion et les décisions du CSN du 22 juin 2006 avec plusieurs objectifs :

dresser un bilan des prestations sociales institutionnelles et associatives,

analyser les besoins afin de faire évoluer les revendications, coordonner les actions syndicales dans les EPST.

Elle préparera également la mise à jour du document d'orientation et la plateforme revendicative du dernier congrès. Elle permettra de préparer dans de bonnes conditions les prochaines élections au conseil d'administration du CAES du CNRS DE 2007.

Enfin ces revendications, avalisées par le CSN, seront un support très important pour les représentants du SNTRS-CGT dans les discussions avec les directions et dans les instances paritaires où ils siègent : CNAS (commission nationale d'action sociale) et CNR (commission nationale de restauration).

Ce BRS présente l'ensemble des prestations dont peuvent bénéficier les salariés des EPST, afin d'en discuter dans les sections syndicales et enrichir le débat de la journée d'études et du CSN.

**Dossier spécial Action Sociale
en pages 16 à 38.**

Nos propositions :

**début de carrière à l'indice 275,*

** revalorisation indiciaire pour tous, avec les débuts de carrière suivants : AGT = 1 400€, AJT = 1 680€, T = 1 960€, AI = 2 240€, IE = 2 520€, IR = 2 800€, IR et CR (titulaires d'un Doctorat) = 3 080€*

**écarts de début de carrière de 1 à 2,2 fois le SMIC entre les non diplômés et les docteurs*

**une amplitude de carrière au sein de chaque corps de 1,7.*

Enfin des **primes**, régulières ou non, complètent cette rémunération. Mais il y a prime et prime. La plus importante, celle que touche tout agent des EPST est la PPRS, la prime de participation à la recherche, qui a été obtenue dans les années 50 à la suite de la fameuse lutte pour le « million pour la recherche ». L'augmentation des salaires revendiquée a été obtenue sous forme de prime, le gouvernement voulant éviter la « contagion » à d'autres catégories de la fonction

publique. De nombreuses tentatives ont été menées pour la réduire, notamment sa partie « modulable » (le tiers), devenue un moyen de pression sur les personnels. Le SNTRS-CGT n'a pas oublié son origine ; elle reste et doit rester du salaire et pour cela être intégrée au salaire. Elle ne doit pas être modulée. Plus encore, son taux doit être identique pour tous. Ce n'est pas le cas actuellement. Chez les ITA son taux est plus faible pour les catégories B et C que pour les ingénieurs, ce qui accroît mécaniquement les écarts réels entre les salaires. Nous revendiquons que la **PPRS soit portée à 16% dès maintenant pour tous les ITA et à 20% très rapidement.**

Chez les chercheurs la prime de recherche est devenue très faible. Nous proposons de la remplacer par une PPRS. La comparaison avec la prime versée aux enseignants (la PEDR) montre que cette revendication peut être satisfaite. Porter la prime pour tous à 20% n'apparaît pas démesuré.

Le coût des revalorisations des primes, l'exemple du CNRS

	Coût budgétaire (budget 2006)	Hypothèse PEDR pour les chercheurs et à 16% pour les ITA	Prime à 16%	Prime à 20%
ITA	44 281 786€	50 103 520€	50 103 520€	62 629 400€
chercheurs	10 818 676€	48 668 864€	71 408 751€	89 260 939€
Ensemble	62 100 462€	98 772 384€	121 512 271€	151 830 339€

Restent les autres primes. Le gouvernement propose d'augmenter les primes individualisées. Pour nous, il faut en finir avec ces primes comme avec celles que ne touchent que certains cadres de l'administration de nos établissements. Il faut en finir avec les primes exceptionnelles, attribuées à la discrétion des directeurs de laboratoires bien cotés.

Ces primes doivent être supprimées et leur montant doit servir à alimenter la revendication de porter la prime à 16% pour tous.

Les primes liées aux sujétions, à des conditions de travail pénibles ou à des conditions de travail particulières (missions particulières par exemple) doivent être maintenues. Cela suppose une politique transparente et une égalité de traitement entre tous les agents qui subissent les mêmes conditions.

Le salaire socialisé

De la rémunération brute sont déduites directement les cotisations diverses qui correspondent au salaire socialisé : cotisations familiales, la sécurité sociale, pension. Une partie est déduite du salaire brut, une autre est versé directement par l'employeur (elles alimentent, avec la taxe sur les salaires ce que les employeurs nomment les « charges salariales »).

Le salaire socialisé est donc à la fois un salaire différé et

d'une solidarité entre les salariés, chacun contribuant ainsi à assurer de bonnes conditions de santé et d'éducation des enfants. Ces cotisations revêtent cette double dimension, à la fois individuelle et sociale : c'est le cas de la pension par exemple, qui servira à assurer l'indépendance du travailleur quand il cessera d'être actif mais utilisé dès maintenant à financer les pensions des retraités actuels, ou de la cotisation maladie assurant des moyens de subsistance lors d'un arrêt maladie ou à financer les dépenses de santé du cotisant, mais aussi de tout travailleur et de sa famille.

La CGT propose l'extension de la partie socialisée du salaire permettant d'étendre les droits attachés à la personne comme les droits collectifs des travailleurs. C'est le sens du nouveau statut du travail salarié. Nous vous invitons à en discuter avec les militants.

La politique sociale oubliée

Il faut prendre en compte dans les débats sur les salaires et les rémunérations, la politique sociale des employeurs. Là aussi la détérioration est patente. Ainsi le CNRS a abandonné sa politique de logement social, n'a pas renouvelé son parc locatif et se contente de quelques prêts bonifiés pour l'achat d'un logement. De même la restauration est détériorée est sa dimension sociale battue en brèche.

Annick KIEFFER

Sommaire :

Améliorer les conditions de vie : une urgence	Pages 1 et 2
Assurer enfin un procès équitable pour Mumia Abu-Jamal	Page 3
Élections aux CSD 2006	Pages 4 et 5
La révision des Emplois-types de REFERENS, vers un outil d'évaluation technocratique	Pages 5 et 6
De la perception à la mesure du pouvoir d'achat	Pages 7 à 9
Statuts du SNTRS-CGT	Pages 10 à 14
Vos droits : les accidents de service	Page 14 et 15
Journée d'études de l'Action Sociale	Pages 15 à 37
Assemblée générale statutaire du CAES du CNRS du mardi 13 juin 2006 à Oléron	Page 38
Les organismes génétiquement modifiés	Page 39

Assurer enfin un procès équitable pour Mumia Abu-Jamal

De longue date, la CGT apporte son soutien au combat que mène ce journaliste afro-américain condamné à mort en 1982 à l'issue d'un procès raciste et truqué. En ce début 2006, la situation judiciaire à laquelle Mumia doit faire face entre dans une phase décisive.

Beaucoup d'entre vous sont particulièrement sensibles à cette cause. Aussi nous nous permettons de vous solliciter pour donner Mumia les moyens de défendre son innocence en apportant votre contribution à la souscription lancée à cet effet.

La "Cour Fédérale du 3^e circuit " a accepté de prendre en compte un certain nombre d'éléments présentés dans de précédents recours qui avaient été rejetés. Ce sont tous des arguments constitutionnels fondamentaux : le droit à un procès équitable, à l'application des droits constitutionnels garantis par le 5^e, 6^e et 14^e amendements à la Constitution des États-unis d'Amérique.

A la demande de la Cour, Maître Robert Bryan, avocat de Mumia, vient de déposer un mémoire qui se résume en trois points :

- l'accusation n'a pas respecté les droits de l'accusé dans les conclusions présentées à la Cour en affirmant que le condamné aurait droit à des procédures d'Appel à répétition, ce qui a conduit les jurés à prononcer la sentence de mort sans tenir compte de " la présomption d'innocence et de doute raisonnable " ;
- il y a eu abus de droit à récuser un très grand nombre de

jurés (particulièrement les afro-américains), auquel il faut ajouter les critères racistes qui ont entaché toutes les procédures juridiques depuis l'arrestation de Mumia en 1981, situation qui perdure encore aujourd'hui ;

- le juge Sabo, présidant le procès, a eu un comportement inqualifiable à l'exemple des propos qu'il a tenus lors d'une suspension de séance (selon une greffière courageuse qui les a rapportés) : " je vais les aider à faire griller ce nègre ".

Tout ceci est une avancée considérable et récompense nos efforts pour assurer à Mumia un nouveau procès équitable. Notre objectif est de gagner ce combat pour la vie, contre la sentence de mort. Nous voulons voir Mumia quitter la prison en homme libre. C'est sa vie qui se joue en ce moment. Si nous devons perdre, il serait exécuté.

2006 est l'année de l'espoir pour sortir Mumia du couloir de la mort

Je verse euros

Nom

Adresse

Adressez vos dons par chèque à l'ordre de :
MRAP Solidarité MUMIA, 43 bd de Magenta, 75010
Paris

Élections aux CSD 2006

Collège ITA (Scrutin de liste à un seul tour)

Département	Inscr.	Votants		BN	Expr.	SNTRS		SGEN		SNIRS		FO		SNPTES		SNCS	
MIPPU	5612	1927	34,34	50	1877	608	32,39	394	20,99	203	11,61	218	11,61	323	17,21	131	6,98
Ingénierie	3378	1247	36,92	27	1220	290	23,77	265	21,72	146	11,23	137	11,23	283	23,20	99	8,11
EDD	1287	502	39,01	14	488	165	33,81	115	23,57					137	28,07	71	14,55
PNPP	671	298	44,41	10	288	158	54,86	130	45,14								
SDU	713	431	60,45	7	424	125	29,48	126	29,72			82	19,34	91	21,46		
CHIMIE	3243	1280	39,47	41	1239	398	32,12	326	26,31	176	14,21			339	27,36		
SC.VIE	4918	1831	37,23	38	1793	526	29,34	361	20,13	219	12,27	220	12,27	285	15,90	182	10,15
SHS	3073	1252	40,74	26	1226	349	28,47	339	27,65	179	9,46	116	9,46	119	9,71	124	10,11
TOTAUX 2006	22895	8768	38,30	213	8555	2619	30,61	2056	24,03	923	9,04	773	9,03	1577	18,43	607	7,10
Totaux 2001	20594	8370	40,64	242	8128	2213	27,23	2664	32,78	993	12,22	1147	14,11	1111	13,67		
Différence	2301	398	-2,35	-29	427	406	3,39	-608	-8,74	-70	-3,18	-374	5,08	466	4,76	607	7,10

Collège Chercheurs B

Sur les tableaux chercheurs figurent deux lignes de résultats pour chaque syndicat : le meilleur et le plus mauvais score (+) et (-). Pour chaque syndicat apparaît le nombre de candidats. Pour les Collèges A et B le vote 2006 est pluri nominal, à deux tour. Le total des % dépasse donc les 100% pour ces deux collèges.

Département	Inscr	Votants		BN	Expr.	SNTRS		C	SNCS		C	SGEN		C	SNIRS		C	FO		C	SNPTES		C	Indépend.		C
MIPPU (+)	5124	965	18,83	44	921	173	18,78	1	467	50,71	4	325	35,29	4	150	16,29	1							183	19,87	2
MIPPU (-)					921				306	33,22	4	270	29,32	4										140	15,20	
Ingénierie (+)	4040	850	21,04	56	794				527	66,37	4	372	46,85	2										234	29,47	1
Ingénierie (-)					794				403	50,76	4	317	39,92	2												
EDD (+)	953	279	29,28	8	271	100	36,90	1	144	53,14	4	122	45,02	2										125	46,13	2
EDD (-)					271				93	34,32	4	109	40,22	2										16	5,90	
PNPP (+)	150	59	39,33		59	40	67,80	1	42	71,19	3	33	55,93	1												
PNPP (-)					59				34	57,63	3			1												
PU (+)	713	247	34,64	6	241	80	33,20	1	160	66,39	4	98	40,66	2										49	20,33	1
PU (-)					241				117	48,55	4	79	32,78	2												
CHIMIE (+)	2751	721	26,21	24	697	135	19,37	1	309	44,33	4	203	29,12	4							193	27,69	3	156	22,38	2
CHIMIE (-)					697				212	30,42	4	164	23,53	4							109	15,64		52	7,46	
SC.VIE (+)	3561	896	25,16	46	850	303	35,65	1	507	59,65	4	386	45,41	1										291	34,24	2
SC.VIE (-)					850				421	49,53	4			1										120	14,12	2
SHS (+)	4960	1034	20,85	61	973	255	26,21	1	534	54,88	4	408	41,93	4												
SHS (-)					973				478	49,13	4	327	33,61	4												

C = nombre de candidats

Pour mémoire, les résultats globaux de 2001 (scrutin de listes) :

CSD 2001 B	Inscr	Votants		B.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		FO		SNPTES		Indépend.	
TOTAUX	19697	6695	33,99	211	6484	691	10,66	3140	48,43	2029	31,29	572	8,82	52	0,80				

Collège Chercheurs A

Département	Inscr	Votants		BN	Expr.	SNTRS		C	SNCS		C	SGEN		C	SNIRS		C	FO		C	UNSA		C	Indépend.		C
MIPPU (+)	3323	994	29,91	33	961	111	11,55	1	362	37,67	5	489	50,88	4				112	11,65	1				362	37,67	1
MIPPU (-)					961				275	28,62	5	346	36,00	4												
Ingénierie (+)	2326	727	31,26	19	708	133	18,79	1	318	44,92	5	269	37,99	1										349	49,29	4
Ingénierie (-)					708				247	34,89	5			1										94	13,28	
EDD (+)	427	179	41,92	3	176				110	62,50	5	66	37,50	4										48	27,27	2
EDD (-)					176				67	38,07	5	47	26,70	4										42	23,86	
PNPP (+)	150	86	57,33	5	81	38	46,91	1	59	72,84	3													53	65,43	2
PNPP (-)					81				54	66,67	3													48	59,26	
PU (+)	551	331	60,07	13	318				193	60,69	5	120	37,74	3										117	36,79	3
PU (-)					318				108	33,96	5	116	36,48	3										82	25,79	
CHIMIE (+)	2812	667	23,72	26	641	139	21,68	1	276	43,06	5	280	43,68	5							135	21,06	2	115	17,94	1
CHIMIE (-)					641				186	29,02	5	189	29,49	5							105	16,38				
SC.VIE (+)	2122	777	36,62	19	758	137	18,07	1	396	52,24	5	215	28,36	5										346	45,65	4
SC.VIE (-)					758				279	36,81	5	160	21,11	5										17	2,24	
SHS (+)	3192	897	28,10	46	851	118	13,87	1	410	48,18	5	448	52,64	4										173	20,33	1
SHS (-)					851				314	36,90	5	381	44,77	4												

BRS numéro 412

Pour mémoire, les résultats globaux de 2001 (scrutin de listes).

CSD 2001 B	Inscrits	Votants		B.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		FO	SNPTES	Indépend.	
TOTAUX	13190	5727	43,42	168	5559	280	5,04	2561	46,07	1967	35,38	477	8,58			274	4,93

Élus au 1er tour

	SNTRS			SNCS			SGEN			SNIRS			SNPTES			FO			Indépendants			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
MIPPU (+)			1		1		1		1				1									
Ingénierie (+)			1		4				1						1							
EDD (+)			1	3	1				1						1							
PNPP (+)		1	2	3	3															2		
PU (+)			1	1	3				1						1							
CHIMIE (+)			1						1						1							
SC.VIE (+)			1	1	3				1						1							
SHS (+)			1		3		2		1			1										

La révision des Emplois-types de REFERENS, vers un outil d'évaluation technocratique

Une révision complète des emplois-types de REFERENS est en cours. Un prochain CTP Ministériel devrait examiner deux BAP : la E informatique, statistique et calcul scientifique et la G patrimoine, logistique, prévention et restauration. Cette révision dévoie le répertoire des emplois types ministériel (REFERENS) vers un outil au service d'une évaluation technocratique.

L'essentiel des emplois-types de REFERENS est issu des emplois types du CNRS qui en constituent un sous-ensemble. Les emplois types du CNRS qui ont été les premiers à être mis en place ont fait l'objet d'une réflexion approfondie et d'une méthodologie élaborée en concertation avec les organisations syndicales au travers d'un comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers, le COSOM. Au niveau du département de l'Enseignement Supérieur du Ministère de l'Éducation Nationale, un observatoire des métiers a été mis en place, dans lequel aucune organisation syndicale n'est présente, ni dans aucun conseil ou comité qui suivrait les travaux de cet observatoire. Il ne comprend que des gens du Ministère ou des représentants des organismes. Au moment de l'élaboration de REFERENS, une tentative d'élaboration sans principe par la direction de l'Enseignement Supérieur a abouti à une proposition absurde. Il a fallu tout le poids du CNRS et de son expérience, pour aboutir à un référentiel présentable. Un examen attentif montre quand même l'expression de lobbies, l'exemple le plus criant est la BAP I : gestion scientifique et technique qui reprend les mêmes emplois que la BAP H, mais pour les personnels administratifs des Universités... La révision de REFERENS et les fiches d'emploi type qui en sortent montrent que ceux-ci reprennent de l'importance.

L'existence ou l'inexistence de fiche d'emploi type (FET) reflète des politiques d'emploi, comme on le verra par la suite dans la BAP G.

L'organisation du référentiel en BAP et en FET sert à la définition des concours externes et internes. Leur utilisation comme outil de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des

Compétences (GPEC) peut avoir des conséquences très graves selon la conception qui les détermine.

La description des emplois concrétise la classification des qualifications et constitue un élément majeur pour les personnels. Comme on le définit dans le dernier Congrès : « La classification : Elle est le résultat d'une négociation, d'un rapport de force social. Elle consiste à hiérarchiser les emplois en référence le plus souvent aux niveaux de diplômes et aboutit à une grille de classification. Elle définit des critères dont la combinaison fonde les types d'emplois relevant de chaque niveau. Ces critères (savoir et savoir-faire, compétences, fonction, capacité) constituent des enjeux majeurs de négociation car ils permettent de déterminer le niveau de classification individuel. ». Tous ces éléments montrent que les organisations syndicales représentant les personnels doivent, d'une manière ou d'une autre, être partie prenante dans cette démarche.

Au CNRS, il existe un observatoire des métiers constitué de professionnels des ressources humaines, on devrait plutôt dire un service opérationnel avec un conseil d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers comprenant des représentants des organisations syndicales, des directeurs de labo, des responsables ressources humaines (en minorité).

A l'occasion de la révision de REFERENS nous devons disqualifier cette méthode et exiger que l'observatoire des métiers du MEN comprenne les organisations syndicales et une négociation sur les concepts et les méthodes d'établissement de REFERENS.

Les Fiches d'Emploi Type (FET)

Actuellement il s'agit d'un référentiel « d'emploi type »

Un emploi type n'est pas la description d'un emploi au sens strict, il est le lieu « géométrique » d'un ensemble d'emplois ou un agrégat d'emplois dont le temps de formation de l'un à l'autre est quasi nul, il constitue un référent. Les emplois types reposant sur des corpus de qualification de même nature mais de niveaux différents constituent une filière professionnelle ou famille professionnelle. Ces familles profes-

sionnelles elles-mêmes regroupées en Branche d'Activités Professionnelle (les BAP). L'ensemble des emplois types constitue une cartographie descriptive des emplois principaux ou référents.

Un emploi type comprend sa définition (CNRS) ou sa mission (REFERENS), elles sont identiques dans les deux référentiels, la description des activités et les compétences dans le sens des connaissances nécessaires à l'exercice de l'activité.

L'utilisation des FET sert essentiellement à la définition des emplois pour le recrutement et pour les ITA à se situer, se comparer et voir les dérivés de leur emploi pour éventuellement se recadrer.

Les nouvelles Fiches d'Emploi Type

Leur rédaction indique une orientation nouvelle par un développement très fouillé des compétences et une orientation très GPEC. Ainsi on voit apparaître une rubrique « tendance d'évolution de l'emploi type » qui n'a rien à voir avec le sens même des FET.

Si la séparation en activités principales et en activités associées ne pose pas de problèmes fondamentaux. La description des compétences en compétences principales subdivisées en savoirs généraux, théoriques ou disciplinaires, puis en savoirs sur l'environnement professionnel, puis savoir-faire opérationnels, enfin les compétences associées elles-mêmes subdivisées en savoirs sur l'environnement professionnel et en savoir-faire opérationnel, montre que l'on a quitté le champ de la description d'« emploi-type référent » et qu'on définit un outil d'évaluation.

Ce niveau de détail constitue un outil normatif. La norme est définie par les compétences mises ou pas en œuvre. Elles vont constituer un outil pour l'évaluation par les responsables hiérarchiques, les DRH mesureront l'activité des ITA par l'écart à la norme, c'est l'évaluation bureaucratique. Pour nous l'évaluation c'est l'examen par des pairs, dans un métier, de la connaissance par les ITA de l'« état de l'art » et de sa mise en œuvre dans un contexte de travail.

Ce type de FET en établissant une norme risque de scléroser les évolutions. Les ITA auront beaucoup de réticences à s'écarter de la norme pour répondre aux besoins des labos et de l'évolution des sciences et des techniques parce qu'ils risquent d'en subir les conséquences négatives dans leur évolution de carrière, et les stéréotypes seront favorisés.

Nous récusons ce développement des critères de compétences dans la nouvelle rédaction des FET. De même les tendances d'évolution n'ont pas leur place dans les FET, elles sont conjoncturelles et peuvent être dans des docu-

ments annexes qui mériteraient d'être discutées en tant que telles. Enfin la distinction entre activités principales et associées doit répondre à la distinction entre le noyau dur de l'emploi type et les caractéristiques variables selon les emplois ce qui n'est pas le cas très souvent.

BAP E Informatique, statistique et calcul scientifique

Globalement l'architecture de la BAP en 5 familles professionnelles semble cohérente.

Les familles professionnelles « Administration des réseaux, des ressources informatiques et des systèmes d'information » et « Administration des systèmes réseaux et télécommunication » ont été fusionnées, et une famille professionnelle statistique a été séparée du calcul scientifique.

A quelques détails près et sous réserve d'un examen par des spécialistes, l'ensemble est cohérent en dehors des remarques générales.

BAP G Patrimoine, logistique, prévention et restauration

La structure de la BAP en 4 familles professionnelles n'a pas changé. Les emplois types de 2 familles professionnelles sont concernés : « travaux et maintenance immobilière » et « logistique et services généraux ». De nombreux emplois types ont disparu en particulier tous les emplois types du bâtiment, en T : serrurier-métallier, menuisier, en AJT : aménagement intérieur, serrurier-métallier, menuisier, est-ce le reflet de la politique de sous-traitance institutionnalisée ? Ces emplois existent toujours, non plus dans les ateliers des services généraux des Universités qui ont disparu mais dans les instituts qui se sont vus obliger de compenser cette disparition.

Les emplois de la logistique sont devenus des fourre-tout. Ainsi apparaît un technicien logistique qui est magasinier, gestionnaire de parc automobile, chef de site ce qui était trois emplois auparavant, idem en AJT opérateur logistique, cette fiche regroupe 4 emplois : magasinier, mécanicien auto, agent d'accueil ou de courrier, opérateur de prévention. C'est du n'importe quoi !

Apparaît une filière électricien courant faible dont la distinction professionnelle entre électricien de bâtiment est plus que floue et ne constitue pas une filière type. On ne décrit que des différences de situation d'emploi.

Une FET de gestionnaire de données patrimoniales apparaît dont la pertinence en regard de la description de l'emploi d'assistant technique maintenance et travaux immobiliers semble plus dans l'intitulé que dans le contenu.

En conclusion dans cette BAP le travail est à refaire en utilisant une méthodologie sérieuse.

Gérard MANDVILLE

De la perception à la mesure du pouvoir d'achat

Un document du Conseil National de l'Information Statistique (CNIS)

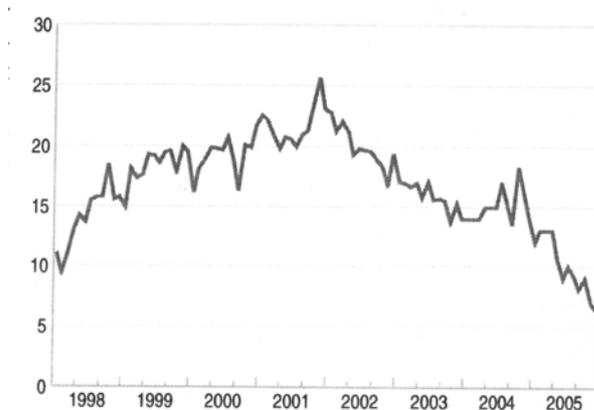
Au cours des dernières années, de nombreux ménages ont eu le sentiment que leur niveau de vie baissait (cf. graphique 7). Pourtant, la croissance du pouvoir d'achat, au sens de la Comptabilité nationale, a seulement ralenti. Apparemment incompatibles, ces deux visions traduisent en réalité deux points de vue différents.

Ils peuvent être conciliés pour peu que l'on replace les évolutions macro-économiques du pouvoir d'achat dans une perspective plus individuelle en prenant en compte, par exemple, la taille et la catégorie sociale des ménages, leur mode de consommation et la manière dont ils ont vécu le passage à l'euro.

Le fait que le terme « pouvoir d'achat » renvoie à un florilège d'interprétations différentes est source de confusion. La notion statistique usuelle de « pouvoir d'achat » est celle du pouvoir d'achat du Revenu disponible brut (RDB) des ménages tel que le définit la comptabilité nationale (cf. définitions). Au cours des dernières années, celui-ci a indéniablement ralenti, mais pas reculé. Alors que le pouvoir d'achat du revenu disponible brut augmentait d'environ 3,5% par an jusqu'en 2002, sa progression a ralenti très fortement en 2003, puis il a évolué en 2004 à un rythme sensiblement plus faible que la période précédente.

Les évolutions démographiques amplifient ce phénomène. En effet, une même croissance de la richesse produite ne renvoie pas à une même réalité sociale selon que la population s'accroît ou diminue. Or, depuis les années quatre-vingt, la population s'accroît, et le nombre de ménages bien davantage, du fait du vieillissement et de la décohabitation. Ainsi, le pouvoir d'achat par personne a baissé en 2003 et a légèrement augmenté en 2004, mais à un rythme plus lent que par le passé (cf. tableau).

Graphique 1 - Niveau de la situation financière personnelle actuelle des ménages (solde d'opinion)



Source : enquête mensuelle de conjoncture auprès des ménages, Insee (cf. définitions).

En termes de salaires individuels (salaires réels), l'évolution du pouvoir d'achat est encore moindre au cours des années récentes. Ainsi, entre 2002 et 2003, les salaires nets

versés pour les postes de travail à temps complet ont diminué, en euros constants, de 0,3 % dans les entreprises du secteur privé et semi-public et de 0,5 % dans la fonction publique d'État. Cependant, les salaires ne sont qu'une composante du revenu. Par ailleurs, les ménages comptent fréquemment plusieurs personnes qui contribuent à leurs ressources.

Des budgets de plus en plus contraints

Les ménages sont de plus en plus contraints par des dépenses à engagement contractuel, i.e. des sommes qui sont dépensées en début de mois, avant même tout arbitrage en matière de dépenses courantes. Ces dépenses correspondent à des engagements difficilement négociables, au moins à court terme. Les scinder selon leur caractère plus ou moins obligatoire revêt nécessairement une part d'arbitraire.

En se limitant aux seules consommations au sens de la Comptabilité nationale, les dépenses les plus fortement contraintes sont celles consacrées au logement, au chauffage, aux services de téléphonie, à l'assurance.

- **Logement, eau, gaz, électricité et autres combustibles:** ce premier poste correspond aux loyers versés par les locataires et aux diverses charges liées au logement. Ces dépenses sont pratiquement incompressibles à court terme. Elles font généralement l'objet d'un bail ou d'un contrat d'abonnement.

- **Communications:** ce deuxième poste comprend tous les services de téléphonie. Il n'est pas possible de distinguer la partie « abonnement » de la partie « communications ». Ces dépenses sont plus discrétionnaires que celles de logement. Toutefois, les opérateurs ont récemment multiplié les forfaits engageant le client pour au moins un an, avec prélèvement automatique obligatoire.

- Un troisième poste comprend principalement les diverses assurances, ainsi que les services financiers. Certains revêtent un caractère obligatoire et il n'est pas possible de les renégocier ou de les résilier à court terme.

Les dépenses contraintes représentent entre 31 % et 37 % des dépenses de consommation finale des ménages et un peu plus du quart de leur revenu disponible brut. Leur part est en légère hausse depuis 2002.

Au-delà des seules dépenses de consommation au sens de la Comptabilité nationale, d'autres charges peuvent être ressenties comme contraignantes par les consommateurs. Ceux qui sont endettés, notamment pour l'achat d'un logement, ont effectivement à déboursé chaque mois une somme qui réduit leurs marges de manœuvre. Certes, ces dépenses contribuent à accroître leur patrimoine à terme. Mais, au quotidien, elles sont ressenties comme une contrainte.

En prenant en compte ces remboursements d'emprunts, les dépenses à caractère contractuel atteignent près de la moitié des dépenses des ménages. De plus, leur part a fortement progressé depuis 2002, que ce soit en proportion de la consommation totale ou du revenu disponible brut des ménages.

Évolution annuelle du pouvoir d'achat du revenu disponible brut des ménages en %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Évolution du pouvoir d'achat du RDB	3,3	3,2	3,5	3,4	3,6	0,4	1,6
Taux de croissance de la population	0,3	0,3	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6
Évolution du pouvoir d'achat du RDB par personne	3,0	2,9	3,0	2,9	3,0	-0,2	1,0

Source : comptes nationaux annuels, base 2000, Insee (mai 2005).

Les dépenses de logement (loyers et charges) sont le principal facteur de hausse. En 2000, les polices d'assurance ont beaucoup augmenté du fait de la tempête de décembre 1999. En 2004, ce sont les remboursements d'emprunts immobiliers qui progressent à cause de l'envolée des prix des logements et de l'augmentation du nombre de ménages accédants.

Entre 1995 et 2001, la part des dépenses consacrée au logement s'accroît globalement de 3 points, mais différemment selon le niveau de vie des ménages. Si cette part, déjà élevée, n'augmente quasiment pas pour les ménages modestes, elle progresse pour tous les autres, et notamment les plus aisés. Cette évolution s'explique, en partie au moins, par la volonté d'acquérir une résidence principale et de réorienter son épargne vers l'immobilier suite à la chute des valeurs boursières.

En revanche, en 2001, les ménages les plus modestes sont nettement plus affectés, en proportion de leur revenu disponible. Les sommes qu'ils consacrent au logement, qu'il s'agisse d'un loyer ou de remboursements d'emprunts, représentent une charge particulièrement élevée, de l'ordre du tiers de leur consommation totale. L'évolution très dynamique des loyers et des remboursements d'emprunt depuis 2001 a certainement contribué à accroître encore cette charge sur la période récente.

Une montée en gamme pas toujours perçue

L'évolution du pouvoir d'achat se calcule en déduisant l'augmentation des prix de la croissance des revenus. L'augmentation des prix est appréhendée par l'**indice des prix à la consommation** (IPC). Son mode de calcul est une autre source possible de confusion pour les ménages. En effet, il mesure l'évolution de la dépense d'un consommateur fictif dont le panier de consommation resterait rigoureusement inchangé entre deux années consécutives. Ce panier est certes renouvelé chaque année pour être le plus proche possible de la réalité, mais l'IPC ne mesure pas l'impact, sur les dépenses, de l'évolution des comportements des ménages. En effet, il a pour objectif la mesure de l'évolution des prix à structure de consommation et qualité constantes.

Si les consommateurs cessent d'acquérir un bien bon marché au bénéfice d'un bien plus onéreux et que les prix de ces biens restent inchangés au cours du temps, l'indice des prix reste constant, alors que la dépense de consommation augmente en valeur. L'indice des prix ne peut mesurer l'effet sur les budgets des ménages de telles substitutions qui contribuent à accroître les coûts des biens consommés. Ces **substitutions** peuvent être le fait de **choix qu'e font les consommateurs**

eux-mêmes. Ainsi, par exemple, lorsqu'ils préfèrent acheter des pains élaborés plutôt que des pains ordinaires. C'est également le cas, pour certains produits dont les prix sont

orientés à la baisse (équipement en téléphonie), quand le consommateur choisit d'acquérir un modèle plus haut de gamme. Ces arbitrages, effectués par les ménages, pèsent sur leur budget, alors que l'indice des prix de chaque bien peut stagner, voire reculer. Par ailleurs, l'arbitrage peut être contraint, si le bien a disparu du marché. Le renouvellement rapide du marché des ordinateurs en est un exemple.

Ces substitutions peuvent également être la conséquence de **changements de réglementation**, pour des raisons de sécurité, de santé ou de défense de l'environnement. C'est alors la puissance publique, qui au travers d'une réglementation spécifique, impose le recours à ces nouveaux biens. Les exemples en sont nombreux tels que l'obligation d'équiper son automobile d'un pot d'échappement catalytique, l'obligation faite aux assureurs d'inclure la couverture « catastrophes naturelles » dans leurs contrats ou encore la prévention des risques domestiques. L'accroissement de la qualité de ces produits et services est certain, mais a un coût pour le consommateur. Ce coût est peu souvent évoqué mais réel. Il est par définition absent de l'IPC, puisqu'il s'explique par une différence de qualité.

Le rôle perturbateur du passage à l'euro

Début 2002, le franc a laissé la place à l'euro. Ce passage a également influencé la perception qu'ont les consommateurs de la hausse des prix.

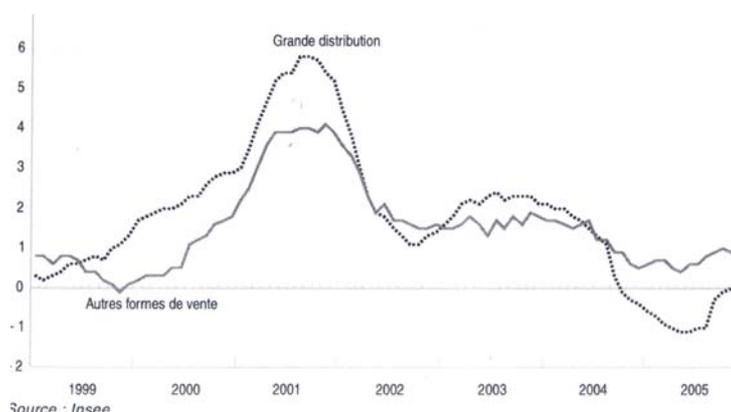
Deux effets se sont conjugués pour donner le sentiment que le passage à l'euro avait joué un rôle inflationniste. D'une part, certains prix ont réellement augmenté. D'autre part, de nombreux consommateurs ont eu des difficultés à retrouver leurs repères après ce changement d'unité monétaire.

Aux alentours du passage à l'euro et surtout avant la période de modération des prix consentie par les grands distributeurs en 2001, **La hausse des prix dans la grande distribution** a été particulièrement forte (cf. graphique 2). Cette hausse a marqué les consommateurs même si elle ne portait que sur un nombre limité de produits. L'indice d'ensemble (IPC) a lui-même peu augmenté à cette époque. Mais l'IPC conserve un caractère un peu abstrait aux yeux des consommateurs et les évolutions contrastées de ces deux indices auraient mérité davantage d'explications. Après les accords de juin 2004, les prix ont reculé dans la grande distribution mais cette baisse n'a pas compensé les hausses passées.

Force est, en outre, de reconnaître que les prix de nombreux biens fréquemment achetés (pain, essence, tabac...) ont beaucoup augmenté. Ainsi, la baguette ou le café en salle sont des biens de grande consommation et peu onéreux dont les prix ont crû fortement, alors que la hausse a été plus modérée pour d'autres biens dont la consommation est moins fréquente.

Déjà perturbés par ces hausses notables, les consommateurs l'ont été également par le **passage à l'euro** qui a bouleversé leurs repères de différentes façons.

Graphique 2 – Indice des prix des produits de grande consommation
Glissement annuel en %



• Les consommateurs ont durablement gardé l'idée que les prix en euros étaient moins chers que leur conversion en francs.

L'exemple du pourboire est significatif puisque indépendant de toute contrainte. Les individus eux-mêmes ont contribué à ce phénomène inflationniste : après le passage à l'euro, tous considéraient comme un acte d'avarice de ne laisser que 10 centimes d'euro de pourboire, alors que laisser 60 centimes de franc leur paraissait tout à fait normal.

• Les entreprises ont également eu leur part de responsabilité. En effet, le marketing a pour but de donner à un produit un prix d'acceptation par le client. De nombreux produits ont été mis sur le marché, même plusieurs mois après le passage à l'euro, dans la grande distribution et dans les services, à des prix d'entrée plus élevés que ce qui aurait été symboliquement acceptable s'ils avaient été exprimés en francs. Autrement dit, six à huit mois après le passage à l'euro, le prix psychologique acceptable pour des produits nouveaux pouvait aller jusqu'à 9,80 euros alors qu'il n'aurait pas dépassé 50 ou 60 francs auparavant.

• Enfin de nombreux consommateurs conservent des références en francs (et donc anciennes de trois ans). Ceci renforce le sentiment de hausse des prix et d'érosion du pouvoir d'achat.

Des hausses de prix plus importantes pour les plus modestes

L'indice des prix à la consommation reflète l'évolution du prix d'un panier de biens et services représentant la consommation de l'ensemble des ménages. Mais chaque catégorie de la population a sa propre structure de consommation. Ainsi l'indice des prix augmente plus pour les plus modestes essentiellement en raison des hausses de prix du tabac et du carburant. Ces deux produits, dont les prix ont flambé, pèsent beaucoup dans leur consommation. Des indices de prix catégoriels ont été calculés pour traduire l'évolution du prix de paniers spécifiques selon la catégorie sociale, l'âge, le niveau de revenu par unité de consommation (*cf. définitions*). Parmi ces différents critères, c'est le dernier qui a l'impact le plus fort. Sur la période 1998-2004, l'indice du premier décile de revenu par unité de consommation est supérieur de 0,13 % par an en moyenne à l'indice d'ensemble. Les dix indices catégoriels tendent à décroître du premier au dernier décile, et entre les déciles extrêmes, l'écart relatif atteint 0,21 % par an.

Pour être complet, il faudrait ajouter une autre dimension, afin de préciser le passage des évolutions macro-

économiques à la situation de chacun. Au-delà des tendances moyennes, il serait en effet utile de préciser la proportion d'individus ou de ménages dont le niveau de vie recule en euros constants, entre deux années consécutives, voire sur plus longue période. À l'heure actuelle, le système statistique ne dispose pas de bases de données longitudinales de grande taille sur les revenus, qui permettraient de réaliser une approche individualisée des évolutions de pouvoir d'achat. Or, même si ce dernier s'accroît en moyenne, une fraction importante des personnes interrogées dans les enquêtes de conjoncture font état d'inquiétudes sur leur situation financière. Le système statistique public, qui dispose d'éléments permettant d'appréhender la dynamique des salaires individuels, doit encore progresser pour fournir des éléments analogues sur les revenus des ménages.

Définitions

• L'enquête mensuelle de conjoncture auprès des ménages.

Elle permet l'étude de l'opinion qu'ont les ménages sur leur environnement économique et sur certains aspects de leur situation économique personnelle. Les données sont traduites en terme de soldes d'opinions et présentées corrigées des variations saisonnières.

Le niveau de leur situation financière personnelle actuelle est un des indicateurs sur lesquels les ménages sont interrogés. Le solde d'opinion de cet indicateur mesure donc la différence entre les pourcentages de réponses positives et négatives à la question qualitative sur la situation financière personnelle. Ainsi, plus le solde est élevé, plus l'écart se creuse entre les ménages estimant que leur situation est plutôt bonne et ceux estimant que leur situation est plutôt mauvaise, au profit des premiers.

• **Le revenu disponible brut** d'un ménage comprend les revenus d'activité, les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), diminués des impôts et cotisations sociales versées. C'est la part du revenu qui reste à la disposition des ménages pour la consommation et l'épargne.

• **Unité de consommation** : système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage, et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de tailles ou de compositions différentes. Avec cette pondération, le nombre de personnes est ramené à un nombre d'unités de consommation (UC).

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique – CGT (SNTRS-CGT)

Statuts

Adoptés par le 23^{ème} congrès, tenu à Fontenay-les-Briis (91), les 30 novembre, 1^{er} au 3 décembre 1999

Modifiés par le 25^{ème} congrès, tenu à Fréjus (83), les 29 et 30 novembre, 1^{er} et 2 décembre 2005.

Titre I - CONSTITUTION ET AFFILIATION

Article premier : Parmi les personnels administratifs, chercheurs, ingénieurs et techniciens, actifs et retraités, doctorants :

- du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS),
- de l'Institut National d'Études Démographiques (INED),
- de l'Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS)
- de l'Institut National de Recherche en Informatique et Automatique (INRIA),
- de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM),

- de l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD),
- de Groupements, de Fondations et d'Associations intervenant dans le champ de la Recherche publique, en lien avec les organismes précités et/ou bénéficiant de financements publics, qui adhèrent et qui adhéreront aux présents statuts, il est constitué conformément au livre IV du code du Travail, un syndicat professionnel ayant pour titre **SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (SNTRS) CGT**.

Son siège social est fixé à Villejuif, 7 rue Guy Môquet.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur décision de la Commission Exécutive ou, si les circonstances l'exigent, par décision du Bureau National qui en rend compte ultérieurement à la Commission Exécutive.

La durée du syndicat ainsi que le nombre de ses adhérents sont illimités.

Article 2 - Conformément à l'article 8 des statuts confédéraux, le SNTRS adhère à la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture (FERC) CGT, dont le siège est : 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex. Chaque section du SNTRS adhère à une union départementale et à une union locale des syndicats CGT.

Par son adhésion à ces organismes, le syndicat fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail (CGT) dont le siège est 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex et des structures spécifiques confédérales que sont l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) et l'Union Confédérale des Retraités (UCR)

Le SNTRS adhère à l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF).

Il adhère également à la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS), par l'intermédiaire de l'UGICT.

Titre II - PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 3 - Le SNTRS est ouvert à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est :

- de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.
- de prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la Recherche Scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs.
- d'agir pour la mise en œuvre d'une politique de la Recherche

Scientifique conforme aux intérêts de la population et de la paix.
- d'établir des relations constantes avec les autres travailleurs et leurs organisations syndicales pour la défense du monde du travail.

Il agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant, au service des revendications des salariés.

Avec toute la CGT, le SNTRS agit contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. Il milite en faveur des droits de l'homme et de la paix.

Le syndicat souscrit par ailleurs aux principes développés dans les Préambules des statuts confédéraux, celui de 1936 toujours en vigueur et celui adopté au 45^e congrès.

Article 4 - La CGT se fonde sur un fonctionnement démocratique. Les syndiqués y sont égaux, libres et responsables.

Ils sont assurés de pouvoir s'exprimer en toute liberté, d'être informés et de se former, de participer à l'ensemble des décisions concernant l'orientation, la vie syndicale, selon les modalités prévues par les statuts du syndicat, et de pouvoir participer à l'exercice des responsabilités syndicales.

Ils ont la responsabilité de se conformer aux principes de la démocratie, de l'indépendance, du respect du pluralisme d'opinion et de solidarité. Ils participent par le versement d'une cotisation au financement de l'activité et de l'action syndicale.

La transparence des débats et des votes, la représentation dans les instances telles que les fixent les présents statuts sont garanties.

La pratique de la démocratie dans l'organisation s'accompagne du même comportement démocratique dans les rapports que le syndicat entretient avec tous les salariés.

Article 5 - La Cotisation Syndicale - Pour être adhérent du syndicat il faut acquitter le montant de la cotisation mensuelle. Celle-ci est proportionnelle au salaire net, primes comprises.

Le taux à atteindre est de 1% de ce salaire net.

Le paiement des cotisations par prélèvement automatique est vivement recommandé.

Le syndicat et ses sections reversent la part de cotisation statutaire aux diverses organisations dont il est membre.

Titre III - ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Article 6 - Le SNTRS comprend trois échelons régis par les présents statuts :

- **Échelon local** : la section syndicale.

- **Échelon régional** : le conseil syndical régional.

- **Échelon national** : le conseil syndical national, la commission exécutive, le bureau national.

Pour assurer une fonction de responsable syndical, dans tous ces échelons, il faut être à jour de ses cotisations.

Tout élu est responsable devant ses mandants et révocable à tout moment par eux.

Article 7 - La Section Syndicale est l'organisme de base du syndicat ; elle est formée par l'ensemble des adhérents d'un même établissement ou d'une même localité.

Le champ d'action et le secteur de syndicalisation de la section doivent être définis de façon à permettre la défense la plus efficace des adhérents.

Elle peut regrouper les adhérents d'un laboratoire, d'un groupe de laboratoires, d'une faculté, d'une université, d'un établissement de Recherche (institut, centre, grandes écoles, etc.) ou d'une même localité, en tenant compte des effectifs et de la

dispersion des syndiqués ainsi que de leur représentation auprès des instances dont ils dépendent.

La section syndicale est responsable de l'action revendicative locale, de la propagande syndicale et de la participation aux actions régionales et nationales, dans le cadre et le respect des orientations définies par les congrès du SNTRS et de la CGT.

Elle participe à l'activité de la CGT sur le plan local et départemental et concourt avec les autres syndicats CGT au plan local à la coordination d'une activité et d'une expression commune.

Sous-sections : Si l'efficacité de l'action syndicale nécessite une décentralisation, une section peut, après décision de l'Assemblée Générale des syndiqués, se subdiviser en sous-sections animées par des bureaux respectifs.

Le secteur d'activité et les prérogatives de chaque sous-section sont fixées par l'Assemblée Générale de la section. Une sous-section ne peut en aucun cas se substituer à la section syndicale et à son bureau, seuls organismes statutaires de base du syndicat.

L'Assemblée Générale des syndiqués qui composent la section doit être réunie autant de fois qu'il est nécessaire et au moins une fois par an. Au cours de ces réunions les syndiqués examinent l'activité de la section et de son bureau, ils analysent la situation locale, élaborent les revendications qui en découlent et décident des actions à entreprendre pour les faire aboutir, ils débattent des questions intéressant les travailleurs de la recherche et celles concernant l'ensemble des travailleurs.

L'Assemblée Générale élit en son sein, pour un an, un bureau comprenant au minimum un secrétaire, un trésorier, un responsable à l'action sociale, un responsable aux questions revendicatives.

Les remarques et propositions faites par les syndiqués à l'occasion d'assemblées générales, sur l'activité du SNTRS et de la CGT doivent être transmises sans délai par le bureau de section au bureau national du Syndicat.

Le bureau est habilité, sous le contrôle de l'Assemblée Générale des syndiqués, à prendre toutes décisions pour la vie quotidienne de la section syndicale.

Il est notamment chargé d'organiser les activités de la section et de représenter les personnels auprès des directions locales, en toutes circonstances.

Le bureau doit veiller au lien entre les élus du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, du CAES et dans les diverses commissions auprès de l'administration, avec la section syndicale.

Il est tenu d'informer régulièrement les syndiqués sur le fonctionnement du syndicat et sur l'activité générale de la CGT. Il doit rendre compte des mandats qui lui ont été confiés par la section.

Le secrétaire est responsable de l'activité du syndicat sur le territoire de la section. Il coordonne le travail des membres du bureau. Il est chargé des relations avec les échelons régionaux et nationaux du SNTRS

Le trésorier est chargé de la collecte des cotisations syndicales. Il doit faire parvenir rapidement à la trésorerie nationale la part revenant aux différentes structures syndicales nationales.

Il est tenu de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérents.

Article 8 - Les Sections Nationales - a) Les adhérents du SNTRS, isolés ou organisés en section, qui dépendent d'un même organisme, autre que le CNRS, peuvent être regroupés pour l'efficacité de l'action syndicale sur leurs problèmes particuliers, en une **Section Nationale**, par décision du CSN, après consultation des intéressés.

La Section Nationale est responsable de l'action revendicative dans l'organisme qu'elle recouvre, dans le cadre des orientations définies par sa Conférence Nationale et par le congrès du SNTRS

La Conférence Nationale de la section est réunie au moins une fois par an pour examiner l'activité de la section et définir son programme revendicatif spécifique dans le respect des orientations fixées par le congrès du SNTRS Elle procède à l'élection de la Commission Exécutive de la Section Nationale. La date, le lieu, l'ordre du jour et la représentation des syndiqués sont fixés par le CSN sur proposition de la Commission Exécutive de la Section Nationale.

La Commission Exécutive a qualité pour assurer la gestion de la Section Nationale et prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions de la Conférence Nationale et du Congrès du SNTRS Elle élit, en son sein, un bureau chargé de coordonner l'ensemble des activités de la section.

Le Bureau est composé au minimum d'un Secrétaire Général assisté d'un ou de deux Secrétaires Adjointes, d'un Trésorier et des responsables des divers secteurs d'activité de la section. Il est mandaté pour représenter les personnels en toutes circonstances auprès de la Direction de l'organisme dont ils dépendent.

b) Les adhérents du SNTRS en retraite sont réunis dans la **Section Nationale des Retraités**. Cette section est particulièrement chargée de défendre les intérêts spécifiques des retraités, de les tenir informés de l'activité du syndicat et de les y faire participer sous les formes appropriées.

La section tient au moins une fois par an son Assemblée Générale pour définir son activité et élire son Bureau composé au minimum d'un secrétaire, d'un trésorier.

Le Bureau est chargé d'organiser l'activité de la section et d'assurer les liaisons entre les retraités et l'ensemble du syndicat et avec les organisations de retraités de la CGT.

Une conférence nationale des retraités est organisée tous les trois ans par la section nationale. Elle rassemble des retraités de la section nationale et des sections locales. Elle débat de la situation des retraités et fait aux instances nationales du syndicat des propositions revendicatives et d'initiatives en direction des retraités.

Dans l'intervalle, une conférence nationale restreinte des retraités est organisée tous les ans par la section nationale pour faire le point. Elle rassemble le Bureau National du SNTRS-CGT, le bureau de la Section Nationale et les correspondants retraités régionaux désignés par les sections locales du SNTRS-CGT.

Article 9 - Les Régions - Les sections syndicales sont regroupées géographiquement au sein de régions pour permettre la coordination et le renforcement de l'activité du syndicat.

Le Conseil Syndical Régional (CSR) est chargé de veiller à la réalisation dans la région des objectifs définis par le Congrès Régional, dans le cadre des orientations fixées par le Congrès National du SNTRS Il contrôle l'activité du Bureau Régional dont il fixe la composition et les responsabilités. Le Conseil Syndical Régional est élu par le Congrès Régional. Il doit se réunir au moins trois fois par an.

Le Bureau Régional élu par le Conseil Syndical Régional en son sein est responsable de l'activité du syndicat.

Le Bureau Régional est chargé :

- de veiller au bon fonctionnement des sections syndicales de la Région, à leur développement et à leur coordination,
- d'implanter de nouvelles sections dans les établissements de recherche de la région où le SNTRS n'existe pas,
- d'assurer les liaisons avec les organismes départementaux et régionaux de la CGT,
- d'assurer les relations intersyndicales au niveau de la région,
- d'organiser et de suivre l'activité des élus du SNTRS de la région dans toutes les instances administratives et scientifiques,
- de prendre en compte toutes les questions et tous les problèmes généraux, corporatifs et sociaux qui se posent dans la

région, pour réaliser les programmes du SNTRS et de la CGT. Le Bureau Régional comprend au minimum un Secrétaire, un Trésorier, un responsable aux questions revendicatives et d'avancement, un responsable à l'action sociale.

Le **Secrétaire Régional** est le responsable du SNTRS pour la région, il organise l'activité des membres du bureau régional et assure les relations avec l'échelon national du SNTRS Il est chargé de la représentation du SNTRS auprès des pouvoirs publics scientifiques de la région et des autorités.

Il représente le SNTRS-CGT au plan Régional, sur mandat du Bureau National, auprès des tribunaux.

Le **Trésorier Régional** assure la gestion des fonds revenant à l'échelon régional. Il veille à la collecte régulière des cotisations par les sections et au versement de la part revenant au niveau national et aux différentes instances locales et départementales de la CGT.

Article 10 - Les Congrès Régionaux - Les Congrès Régionaux se réunissent au minimum une fois tous les deux ans.

Le Conseil Syndical Régional arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès. Il les porte à la connaissance de tous les adhérents de la région par l'intermédiaire des sections au moins un mois avant la date fixée.

La représentation des syndiqués de la Région au Congrès est fixée par le C.S.R. Cette représentation ne peut être inférieure à un délégué par section.

Toutes les questions soumises à l'ordre du jour sont discutées en séances plénières.

Les travaux sont dirigés par un bureau nommé par l'assemblée à la majorité des voix.

Pour toutes les questions soumises à l'assemblée, les votes ont lieu à main levée. Toutefois, un vote par appel nominal ou par mandats peut être accordé sur la demande d'un délégué au président. Les délégués dûment mandatés sont seuls admis à voter, mandat en main.

Le Bureau Régional est tenu de faire parvenir au Bureau National les procès-verbaux du Congrès Régional.

Article 11 - Le Conseil Syndical National (CSN) - Dans l'intervalle de deux congrès du SNTRS-CGT, le Conseil Syndical National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Le CSN est composé selon les principes définis à l'article 17 pour la composition du congrès national du SNTRS.

Les Secrétaires Régionaux du syndicat et les élus dans les instances fédérales et confédérales de la CGT, présentés par le syndicat national, font partie du CSN à titre consultatif.

Le CSN se réunit obligatoirement deux fois par an et extraordinairement sur la convocation de la Commission Exécutive ou, en cas d'urgence, du Bureau National.

Les décisions du CSN sont prises à la majorité simple, sauf dans les deux cas suivants :

- Toute remise en cause de l'orientation décidée par le Congrès doit être acquise à la majorité des deux tiers du CSN Elle entraîne la convocation immédiate d'un congrès extraordinaire.

- Cette majorité des deux tiers est également requise pour toute modification qui s'avérerait nécessaire dans la composition de la Commission Exécutive ou du Bureau National. Les raisons ayant conduit à ladite modification devront être débattues au plus prochain congrès.

Article 12 - La Commission Exécutive (CE) - Elle est élue par le Congrès National sur propositions de la Commission des Candidatures élue en son sein, parmi les adhérents qui se sont portés candidats.

Elle assure, avec le Bureau National, la direction et l'administration du SNTRS dans l'intervalle des réunions du CSN Les membres de la Commission Exécutive sont élus par le Congrès. Ils

sont rééligibles et révocables individuellement ou collectivement par ledit congrès.

La Commission Exécutive se réunit une fois par mois et plus souvent si les circonstances l'exigent. Ses décisions s'inscrivent dans l'orientation générale tracée par le congrès.

En cas de vacance, le CSN peut pourvoir au remplacement de membres de la Commission Exécutive et élire de nouveaux membres de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 11.

Article 13 - Le Bureau National - A l'occasion de chaque congrès, le CSN élit le Bureau National ainsi que le secrétaire général, le trésorier national et au moins un secrétaire général Adjoint qui, comme tous les membres du Bureau National, sont pris dans la CE et proposés par cette dernière.

Le Bureau National est habilité avec la CE, sous le contrôle du CSN, à prendre toutes décisions concernant la vie quotidienne de l'organisation syndicale et en particulier à étudier et organiser les actions syndicales sur le plan national propres à faire aboutir le programme adopté au congrès.

Le secrétaire général ou, à défaut, l'un des secrétaires généraux adjoints ou le trésorier national assurent la représentation du syndicat dans tous ses actes : il engage valablement le syndicat et signe en son nom toutes pièces de sa compétence, sous le couvert de la Commission Exécutive.

Le **Trésorier National** est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers locaux. Il est responsable des sommes et des valeurs appartenant au syndicat, il doit tenir un livre de caisse. Il ne peut effectuer, sans décision du Bureau National, aucun paiement ou retrait de fonds, et sans avoir versé aux archives du syndicat une pièce justificative. Cette dernière remarque vaut pour l'ensemble des membres du Bureau National.

Le Trésorier Général présente à la Commission Exécutive, chaque début d'année, un projet de budget du syndicat. Il est tenu de fournir au Congrès national un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion. Il ne peut se refuser à une vérification des comptes ou de la caisse, ordonnée par la Commission Exécutive ou le Conseil Syndical National.

Les membres du Bureau National sont rééligibles et révocables. La révocation, le remplacement ou l'élection d'un membre du Bureau National entre deux congrès sont de la compétence du CSN sous réserves des dispositions prévues à l'article 11.

Le Bureau National organise son travail, répartit les tâches entre ses membres et soumet ses propositions d'organisation à la CE

Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National doivent rendre compte régulièrement devant ces instances et le CSN de leur activité dans le secteur dont ils sont responsables.

Article 14 - La Commission Financière et de Contrôle (CFC) - Le Congrès National élit une Commission Financière et de Contrôle de trois membres.

Cette commission a essentiellement pour tâche de veiller à la bonne gestion financière du syndicat. A cet effet :

- elle examine la politique financière du syndicat et vérifie la comptabilité,
- elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations,
- elle a compétence pour formuler toute suggestion, remarque et proposition qui relève de ses attributions.

Les membres de la C.F.C. assistent aux réunions de la CE et du CSN, à titre consultatif.

Titre IV - CONGRÈS NATIONAL

Article 15 - Le congrès a pour tâche de se prononcer sur l'action et la gestion passée de la Commission exécutive et du Bureau National. Il adopte, au travers de ses délibérations,

l'orientation générale du syndicat pour la période à venir, orientation qui s'impose à tous les organismes permanents du syndicat : Commission exécutive, Bureau National.

Le Congrès National se réunit tous les trois ans ; toutefois, sur décision du Conseil Syndical National, un Congrès National extraordinaire peut être convoqué durant la période séparant deux congrès ordinaires.

Article 16 - Convocation du congrès national - La Commission Exécutive arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès National qu'elle soumet au CSN trois mois au moins avant la date prévue pour le congrès.

Par la voix du journal syndical, deux mois avant la date du congrès, il est porté à la connaissance des adhérents : le Rapport d'Activité et le projet de document d'orientation de la élaborés par la Commission Exécutive, l'ordre du jour, le lieu et la date du congrès.

Article 17 - Composition du congrès national - Participent au congrès avec voix délibérative :

- des délégués élus par les sections locales du syndicat,
- les délégués élus par les sections nationales,
- les membres de la Commission Exécutive.

Le nombre de ces délégués est déterminé de la façon suivante :

- de 5 à 20 adhérents = 1 délégué,
- de 21 à 40 adhérents = 2 délégués,
- de 41 à 60 adhérents = 3 délégués,
- de 61 à 80 adhérents = 4 délégués,
- au-delà, 1 délégué supplémentaire par tranche de 20 adhérents.

Le nombre des adhérents est calculé en prenant en compte le nombre de FNI et de timbres mensuels payés l'année précédant la réunion du CSN à la trésorerie nationale du SNTRS. La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent en moyenne (FNI compris).

Les délégués doivent être élus par l'Assemblée Générale de la section et disposent, en cas de vote par mandat, d'autant de voix que celle ci a d'adhérents.

Des représentants du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans les Commissions Paritaires et dans les organismes d'action sociale, peuvent assister aux travaux du Congrès à titre consultatif.

Article 18 - L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués. Les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande d'un délégué au président de séance.

Les votes par procuration ne sont pas admis.

Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué suppléant élu par la même assemblée de section.

Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès.

Titre V - ACTIVITE SPECIFIQUE

Article 19 - Le Secteur Chercheurs du SNTRS a en charge l'impulsion de l'activité spécifiquement revendicative pour les chercheurs, en liaison avec la Commission Exécutive et le Bureau National du SNTRS.

L'animation de ce Secteur Chercheurs est assurée par un Bureau. Les membres du Bureau sont élus par la Commission Exécutive du SNTRS-CGT, sur proposition de la Conférence Nationale Chercheurs. Il a en charge l'expression et l'organisation de l'activité revendicative vers les chercheurs. Il choisit en son sein un camarade chargé d'assurer le lien avec le Bureau National

Le Secteur Chercheurs prépare le contenu des SNTRS-Info Chercheurs diffusés trimestriellement par le syndicat et participe plus généralement à l'expression publique du syndicat sur les questions intéressant les chercheurs.

Une réunion nationale des adhérents (Conférence Nationale Chercheurs) est organisée par le Secteur Chercheur au moins une fois par an. Tous les adhérents chercheurs sont convoqués et une information est faite dans la presse du syndicat. Ces réunions ont pour objectif un large débat avec les chercheurs pour leurs revendications et sur toutes les questions qui leur sont spécifiques.

Entre deux congrès le Secteur Chercheurs débat régulièrement de son activité avec le Bureau National.

Article 20 - Commissions et collectifs : Les différents échelons local, régional et national du SNTRS doivent prendre les mesures appropriées afin de favoriser l'étude des questions revendicatives spécifiques et favoriser l'action du syndicat avec les différentes catégories professionnelles. Des Commissions ou Collectifs de travail peuvent être créés à la diligence et sous la responsabilité respective des bureaux de ces différents échelons.

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21 - Représentation en justice - Le syndicat, sur mandat du Bureau National agit en justice, d'une part pour la défense de ses intérêts et de ceux de ses adhérents et, d'autre part, au nom des intérêts collectifs de la profession qu'il représente, devant toutes les juridictions, sur le fondement de l'article L 411-11 du Code du Travail.

Il est représenté par son secrétaire général ou, à défaut, son secrétaire général adjoint ou un autre membre du bureau national.

Article 22 - L'exclusion d'un syndiqué ne peut être prononcée que pour infraction aux présents statuts, manquement aux principes fondamentaux de la CGT ou aux intérêts du syndicat. Aucune exclusion ne peut être prononcée hors du respect des règles ci-après :

- La section syndicale à laquelle appartient le syndiqué peut seule demander l'exclusion sur la base d'un rapport argumenté comportant des motifs précis. La demande d'exclusion devra être examinée au cours d'une assemblée générale extraordinaire, annoncée à tous les adhérents de la section au moins quinze jours avant la date de la réunion. L'intéressé devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du rapporteur de la demande d'exclusion. La décision devra être prise à la majorité absolue des présents. Si la demande d'exclusion est adoptée l'intéressé sera immédiatement suspendu et la section devra transmettre cette demande au CSN.

- Le CSN sera saisi de cette demande dès sa première réunion et désignera en son sein une commission de cinq membres chargés d'entendre les parties intéressées. A la session suivante, après avoir entendu l'avis de la commission, le CSN prononcera l'exclusion ou annulera la suspension.

Une éventuelle demande de réintégration ne pourra être introduite que dans un délai d'un an. La procédure appliquée pour examiner la demande et prendre la décision sera la même que celle prévue en matière d'exclusion.

Article 23 - La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée qu'à la majorité des deux tiers de ses adhérents à jour de leurs cotisations réunis en Congrès convoqué spécialement à cet effet. En ce cas les archives, le patrimoine et les fonds restant en caisse seront remis à la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture – CGT, après liquidation des sommes éventuellement dues aux organisations de la CGT et des créances du SNTRS.

Article 24 - La Révision des Statuts - Les présents statuts ne

pourront être modifiés que par un Congrès National, à condition que le texte des propositions ait été publié dans l'ordre du jour du Congrès.

Article 25 - Les présents statuts sont déposés à la Mairie du siège du syndicat conformément aux dispositions de l'article L411-3 du Code du Travail.

Article 26 - Publications Nationales - Le SNTRS publie un journal national intitulé Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS) adressé à chaque adhérent du syndicat, ainsi qu'un bulletin d'information (SNTRS-INFO) adressé aux militants du syndicat. L'administration et la rédaction de ces publications sont sous la responsabilité du Bureau National.

Article 27 - INDECOSA-CGT - Les membres du syndicat et leurs familles sont par leur adhésion membres d'INDECOSA, dont le but est la défense des droits individuels et collectifs en matière de consommation, de logement, d'environnement, de cadre de vie. Cette adhésion s'inscrit dans leur intérêt de salarié et de consommateur.

Toutefois, ils ont la faculté de faire connaître personnellement leur refus d'être membre d'INDECOSA. Ils doivent le faire par écrit, remis au Bureau National qui le fait parvenir à l'association nationale INDECOSA-CGT à Montreuil, ceci au moment du paiement du premier timbre syndical de l'année

Vos droits

Les accidents de service

I. L'accident

II. La déclaration

III. La commission de réforme

IV. L'indemnisation des victimes

V. Le recours

VI. Les pièces constitutives d'un dossier

I. L'accident

Il y a trois cas :

1) L'accident de service :

Il s'agit de l'accident survenu pendant le service normal, dans le lieu normal de ses activités, ou dans le cadre d'une mission ou au cours d'un déplacement effectué sur ordre. C'est à l'accidenté de démontrer que l'accident est lié au service.

2) L'accident de trajet :

C'est l'accident survenu sur le chemin habituel (aller et retour) entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

Là aussi, c'est à l'accidenté de faire la preuve qu'il se trouvait sur son trajet habituel au moment de l'accident.

3) La maladie professionnelle

La maladie d'origine professionnelle est assimilée à un accident de service, au sens strict du terme et soumise au même régime en matière d'indemnisation.

Le tableau des maladies professionnelles figure dans la **fiche G2 du Mémento**.

Cas particulier des militants syndicaux : ceux-ci sont couverts par une circulaire Fonction Publique (voir la fiche F10 du Mémento).

II. La déclaration

Les intéressés ou leurs ayants droit doivent aviser immédiatement, dans les 24 heures au plus tard, leur chef de service de l'accident survenu, en précisant ses date, heure, lieu, circonstances, en produisant un certificat médical constatant les lésions subies et en mentionnant les noms et adresses

des témoins. De même devront être produits le plus rapidement possible les certificats prescrivant des traitements médicaux ou prolongeant l'arrêt de travail. Il est également indispensable que l'accidenté produise, en fin de soins, un certificat de guérison ou de consolidation des blessures précisant s'il subsiste une incapacité permanente partielle.

Les déclarations doivent être adressées à la Division des affaires juridiques, bureau des accidents du travail, accompagnées d'une copie de la décision de titularisation et, le cas échéant, de l'arrêté portant détachement.

III. La commission de réforme (voir aussi la fiche J8 du Mémento)

Si la durée de l'arrêt de travail consécutif à l'accident n'excède pas 15 jours, et si d'autre part le bureau des accidents du travail reconnaît expressément l'imputabilité au service, la saisine de la commission, qui est une instance consultative, se prononce systématiquement et les fonctionnaires intéressés doivent être avisés de la date à laquelle leur dossier y sera examiné (décision du Conseil d'État en date du 3 janvier 1975).

Dans une première phase, la commission de réforme, saisie par le bureau des accidents du travail d'un dossier comportant tous documents médicaux utiles et tous éléments relatifs aux circonstances de l'accident, émet un avis relatif à l'imputabilité de celui-ci au service. A ce stade de la procédure, il doit être rappelé à l'accidenté qu'il peut, s'il le désire, provoquer l'audition par la commission du médecin de son choix, auquel le dossier médical aura été préalablement communiqué.

Si la commission estime que l'accident n'est pas imputable au service et si cet avis est suivi par le bureau des accidents

du travail, l'instruction de l'affaire est close sous réserve de recours. Si l'imputabilité est reconnue, il appartient à ce bureau de provoquer un deuxième avis de la commission, portant sur l'imputabilité au service des séquelles de l'accident, le taux d'invalidité et la possibilité pour l'intéressé de reprendre un jour son service. A cet ce nouveau stade de la procédure, il doit être rappelé à l'accidenté qu'il peut, s'il le désire, et huit jours au moins avant la date de la réunion, prendre connaissance, par lui-même ou par un représentant de son choix, de la partie administrative du dossier qui le concerne.

IV. L'indemnisation des victimes

1) Le salaire

Le fonctionnaire, mis en congé de maladie, après accident de service, conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

2) Allocation temporaire d'invalidité (ATI)

L'allocation temporaire d'invalidité est attribuée à la suite d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%, ou en cas de maladie professionnelle.

Elle est cumulable avec le traitement.

En cas d'invalidité supérieure à 60%, une allocation supplémentaire peut être attribuée.

3) Aggravation de l'invalidité

En cas d'aggravation, entraînant une incapacité d'exercer les fonctions, l'agent est mis à la retraite pour invalidité.

L'allocation temporaire d'invalidité est transformée en rente viagère d'invalidité. Son taux, l'imputabilité du service, etc. sont déterminés par la commission de réforme Elle est cumulable avec la pension de retraite.

4) Le remboursement des frais

Le fonctionnaire accidenté au cours du service a droit au remboursement de la totalité des frais directement entraînés par l'accident (honoraires, frais médicaux et chirurgicaux, hospitalisation, médicaments et analyses médicales, visites de contrôle, appareil de prothèse ou d'orthopédie, transport et, en cas de décès, les frais funéraires.

L'agent doit justifier les dépenses tant dans leur principe que dans leur montant. L'administration qui supporte les frais peut se retourner contre le tiers responsable.

5) La rente viagère d'invalidité (voir la fiche G3 du Mémento)

V. Le recours

Contrairement à ce qui est prévu en matière d'accident du travail, il n'existe pas de voies de recours spécifiques aux accidents de service. Les décisions prises en cette matière peuvent être attaquées, dans le délai de deux mois à compter de leur notification, devant le Tribunal administratif dont les jugements peuvent eux-mêmes, dans le même délai, faire l'objet d'un pourvoi en Conseil d'État (voir la fiche F1 du Mémento).

VI. Pièces constitutives d'un dossier d'accident de service :

- a. La Déclaration d'accident de service à transmettre par la voie hiérarchique. La déclaration doit être signée par le chef de service,
- b. Le Rapport d'enquête. Ce rapport dont toutes les rubriques doivent être complétées doit obligatoirement comprendre la déposition des témoins dont le nom a été cité et être signé par le chef de service, la victime et les témoins.
- c. Au cas où aucun témoignage ne pourra être recueilli la victime devra certifier sur l'honneur d'authenticité de sa déclaration.
- d. Le cas échéant, ordre de mission ou note de service indiquant le lieu, la date, la durée et l'objet de la mission.
- e. En cas d'accident de trajet seulement :
 - le questionnaire à remplir,
 - le procès-verbal de police ou de gendarmerie dressé lors de l'accident,
 - les dépositions des témoins de l'accident.
 - une carte routière ou plan de la ville sur lequel seront indiqués :
 - le point de départ
 - le point prévu pour l'arrivée
 - le lieu de l'accident
 - le trajet suivi
- f. Le certificat médical initial, dont l'original, indiquant la nature et le siège des blessures ainsi que la durée probable de l'incapacité (en 2 exemplaires).
- g. En cas de prolongement d'arrêt de travail, les différents certificats, dont les originaux, en signalant la nécessité (en 2 exemplaires).
- h. Tous certificats, dont les originaux, concernant les traitements subis par l'intéressé, pour lesquels il n'y a pas eu de demande d'entente.
- i. Le certificat médical final, dont l'original, attestant la guérison ou la consolidation avec ou sans incapacité permanente partielle (2 exemplaires).
- j. Une demande d'allocation temporaire d'invalidité établie en double exemplaire lorsque le taux d'incapacité global atteint ou dépasse 10 % (si la victime est titulaire ou stagiaire).
- k. Pour les fonctionnaires détachés : copie de l'arrêté de détachement faisant apparaître l'affectation du fonctionnaire avant son détachement.
- l. Copie de la déclaration de nomination en tant que titulaire.

(1) à fournir, dans les 24 heures qui suivent l'accident.

(2) chaque fois que cela lui sera possible, le médecin qui établit le certificat médical initial devra indiquer si la victime est atteinte d'infirmité préexistante.

Journée d'études de l'Action Sociale

CNRS - INSERM - INRIA - IRD - INRETS - INED

Sommaire :

Préambule	Page 17
Statut des Comités d'Action et d'Entraides Sociale dans la fonction publique	Page 17
Action sociale "institutionnelle"	Page 17
Les aides à la famille	Page 17
Allocation pour la garde des jeunes enfants moins de trois ans	Page 17
Réservation des berceaux en crèche	Page 17
Le supplément familial de traitement	Page 18
Les aides aux enfants handicapés	Page 18
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	Page 18
Allocation spéciale pour jeunes adultes	Page 18
Séjours en centres de vacances spécialisés pour personnes handicapées	Page 18
Les aides exceptionnelles	Page 18
Les aides aux retraités	Page 18
L'aide ménagère à domicile pour les retraités	Page 18
Le Chèque emploi service universel pré financé (CESU) annexe 1	Page 19
Chèques vacances	Page 19
Le logement	Page 20
Réservation de logements	Page 20
Prêt amélioration à l'habitat	Page 20
Aides à l'installation des Personnels	Page 20
Prêt à la mobilité	Page 21
Prêt bonifié à l'accession à la propriété en primo accession	Page 21
Restauration CNRS	Page 21
Action sociale associative	Page 22
Les associations loi 1901 dans les EPST	Page 22
Le CAES du CNRS	Page 23
Le CAES de l'INSERM	Page 29
Contributions au débat	Page 30
Réformer le fonctionnement du CAES du CNRS	Page 30
Participation financière du CAES du CNRS	Page 34

Préambule :

L'action sociale est un ensemble de moyens par lesquels une société agit sur elle-même pour préserver sa cohésion par la mise en œuvre de dispositifs visant à aider les personnes ou les groupes les plus fragiles à mieux vivre, à acquérir ou à préserver leur autonomie et à s'adapter au

milieu du travail. Elle doit permettre l'épanouissement du salarié et de sa famille dans et hors de son lieu de travail. Elle favorise le tissage de liens sociaux entre les individus. La citoyenneté sociale du salarié concerne sa participation directe, individuelle ou collective dans une organisation syndicale à la mise en œuvre et au fonctionnement démocratique des structures sociales.

Statut des Comités d'Action et d'Entraides Sociale dans la fonction publique

Le comité d'entreprise a été institué par l'ordonnance du 22 février 1945 et corrigé par la loi du 16 mai 1946 pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

En cette année du soixantième anniversaire de leur création, force est de constater que l'état employeur n'a pas créé de structures équivalentes dans la fonction publique. La création d'association par les organisations syndicales a pallié à ce manque, mais sans reconnaissance légale. Celle-ci permettrait de constituer un cadre législatif de prérogatives et l'attribution d'un budget calculé en fonction de la masse

salariale des ministères ou organismes (EPST) employeurs

Revendication :

Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive. Dans le cas où les personnels du CNRS de l'INSERM de l'INRIA ou de l'IRD sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts...), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quels que soient leurs statuts.

L'ACTION SOCIALE INSTITUTIONNELLE

L'action sociale "institutionnelle" est réalisée sous forme d'aides sociales définies dans le cadre réglementaire de la fonction publique. Pour l'État employeur, elle est considérée comme un supplément accordé aux agents "les plus démunis" pour faire face aux charges le plus souvent familiales, à

l'exception de la restauration. Elles sont soumises à des conditions de ressources.

A l'exception du supplément familial de traitement, toutes ces prestations sont attribuées aux agents actifs et retraités.

Aides à la famille

Allocation pour la garde des enfants de moins de trois ans :

Cette aide à la garde d'enfants est un besoin, pour concilier vie privée et vie professionnelle. Elle était accordée si vous placiez votre enfant dans des structures d'accueil agréées (crèche collective, familiale, parentale, mini crèche et jardin d'enfants). Son taux en 2005 était de 2,68 € par jour et par

enfants et son versement était soumis à des conditions de ressources (voir mémento du SNTRS-CGT - H7).

Cette prestation interministérielle vient d'être supprimée en 2006. Elle sera remplacée par le CESU (Chèque Emploi Service Universel).

Réservation de berceaux en crèche :

Le CNRS réserve des berceaux dans des crèches communales, parentales ou familiales par le biais de conventions. La majeure partie des demandes émane des délégations Île de France, Rhône-Alpes et Languedoc Roussillon et proviennent de jeunes parents recrutés récemment.

En 2003, sur 243 demandes dont 113 nouvelles, 107 ont pu bénéficier d'une réservation en crèche par le CNRS. Plus de la moitié, 130 demandes n'ont pas été satisfaites. En 2004, le nombre de bénéficiaires, 114 a légèrement augmenté. Tout porte à croire que le nombre de demandes non satisfaites a aussi augmenté.

Le relevé de conclusions sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006/2008, signé par les syndicats

inconditionnels du gouvernement (CFDT/CFTC/UNSA) indique que chaque administration sera incitée à construire une crèche dans le cadre d'une construction neuve ou à l'occasion d'un regroupement de services si un nombre suffisant d'agents est susceptible d'avoir recours à ce service. Encore une arlésienne de plus...

Revendication:

Nous demandons que les employeurs s'impliquent plus dans la construction de crèches ou dans la réservation de lits dans les crèches existantes afin d'augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants dans les crèches et dans les centres de loisirs éducatifs.

Augmenter les aides à la garde des enfants d'âge scolaire

Le supplément familial de traitement :

Il fait partie intégrante de la rémunération de l'agent CNRS, en tant que fonctionnaire. Son calcul comprend un élément fixe auquel s'ajoute un élément proportionnel. Ces deux éléments varient selon le nombre d'enfants à charge (définition Code de sécurité sociale). (voir à ce sujet le Mémento du SNTRS-CGT – C1- tableau annexe 2).

Revendication :

Supprimer la partie proportionnelle du SFT et fixer ces suppléments à 122 euros par enfant. Ces valeurs doivent être indexées sur la valeur du point d'indice. Enfin pour prendre en compte le grand nombre de parents isolés et comme cela se fait dans le privé, chaque parent doit être bénéficiaire de ce supplément.

Les aides aux enfants handicapés :

Les enfants concernés sont ceux qui, ayant un taux d'incapacité de 50% au moins, ouvrent droit à l'allocation d'éducation spéciale (AES) ainsi que les jeunes adultes à charge atteints d'un handicap reconnu par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou atteints d'une affection chronique. Aucune condition d'indice ou de

ressources n'est requise pour les prestations servies au titre des enfants handicapés.

Revendication :

Les employeurs doivent s'impliquer dans la création d'établissements spécialisés, pour accueillir les enfants handicapés adultes.

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans :

L'allocation est accordée au titre des enfants handicapés de moins de 20 ans, dont les parents perçoivent l'AES. Elle n'est pas servie si l'enfant est placé en internat permanent

dans un établissement spécialisé avec prise en charge intégrale des frais par l'État et elle n'est pas cumulable avec certaines prestations légales.

Allocation spéciale pour jeunes adultes :

Elle est prévue pour les personnes atteintes d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un apprentissage ou un stage de formation professionnelle au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans. L'allocation est versée au

titre des enfants âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans ayant ouvert droit aux prestations familiales. Les enfants doivent justifier de la qualité d'étudiant, d'apprenti ou de stagiaire au titre de la formation professionnelle

Séjours en centres de vacances spécialisés pour personnes handicapées :

Cette allocation est accordée au titre des enfants handicapés séjournant dans des centres de vacances agréés spécialisés relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques. La prestation est servie quel que soit

l'âge des enfants, sous réserve que les séjours ne soient pas intégralement pris en charge par d'autres organismes.

Revendication :

A définir

Aides exceptionnelles :

Elles sont destinées à aider à faire face à des difficultés ponctuelles. Les demandes sont instruites par les assistances sociales du CNRS, et accordées par l'administration (délégués régionaux) après avis favorable des CORAS (Commission régionale d'action sociale).

Revendications :

Obtenir que ces aides exceptionnelles soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond soit relevé à 2500 €.

Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels quel que soit leur statut (Titulaires et non titulaires).

Les aides aux retraités

Les retraités subissent une perte de revenus variant de 20% à 40% selon leur régime de cotisation. Certains n'ont pas rachetés leurs années de contractuels, d'autres ont travaillé dans le privé avant d'entrer dans la fonction publique. La loi FILLON/CHEREQUE de 2003 aggrave la situation des futurs retraités (papy boom) en particulier celle des femmes

qui ont élevé leurs enfants et/ou fait de longues études : décote, diminution du % par année, etc.

Pour pallier à ces pertes de revenus, peu de dispositifs sont prévus. Les aides ministérielles se réduisent à une peau de chagrin.

L'aide ménagère à domicile pour les retraités (AMD) :

Cette prestation, instituée en 1979, vise à éviter l'hospitalisation ou l'hébergement en collectivité de ceux des retraités qui ne parviennent plus à effectuer les actes quotidiens, compte tenu de leur âge et de leur santé. Les conditions d'attribution de cette prestation sont comparables pour l'essentiel à celles définies par l'assurance vieillesse des travail-

leurs salariés du régime général de sécurité sociale. Les bénéficiaires de cette prestation sont les fonctionnaires civils et retraités des administrations de l'État, les ouvriers d'État retraités, et les veufs et veuves de ces agents. Ils doivent être âgés de plus de 65 ans ou être mis à la retraite pour invalidité ou exonérés du ticket modérateur ; ils ne doivent

pas bénéficier de l'allocation personnalisée d'autonomie, de l'allocation compensatrice tierce personne ou de la majoration tierce personne.

Revendication :

Le CESU (ex Titre Emploi Service) :

Il est mis en place par l'état employeur en vue de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des jeunes parents qui le souhaitent en participant aux frais liés à la garde des enfants de moins de trois ans. La participation maximale de l'état sera variable en fonction des revenus annuels déclarés du ménage selon le barème suivant :

<p>. 600 € par an pour les revenus de la famille inférieur à 30 000 €, . 350 € par an pour les revenus de la famille compris entre 30 000 € et 40 000 €, . 200 € par an pour les revenus de la famille supérieurs à 40 000 €.</p>

Remarques de l'UGFF :

L'état permettra aux revenus de plus de 27 000 €, et suivant le nombre d'enfants, de bénéficier désormais d'une aide, par ailleurs modeste (environ 1,50 €/jour). En acceptant l'extension de son périmètre dès la fin de l'expérimentation du TES, ce dispositif ouvre la porte, en cohérence avec le contrat nouvel embauche, à la précarisation des emplois et conduira comme le prévoit la loi, à répondre de la même manière à tous les besoins. Ce qui entraînera la suppression de l'aide à domicile des retraités.

Le ministre a atteint ses objectifs : faire de l'action sociale un élément structurant de la gestion des ressources humaines et assimiler peu à peu le pouvoir d'achat procuré par la prestation à du revenu.

Le risque encouru est la requalification en avantages en nature et l'application d'une imposition, ce qui est contraire au principe qui vaut pour toutes les prestations d'action sociale :

Les activités sociales ne sont pas soumises à contributions sociales (article 9 des statuts) et sont distinctes de la rémunération

Chèques vacances

La formule des chèques vacances a été créée en 1982. Elle s'inscrit dans le cadre du tourisme social et vise à favoriser le départ en vacances des Français qui habituellement ne partent pas, notamment pour des raisons financières.

Le principe repose sur une épargne préalable du bénéficiaire qui est abondée d'une participation de l'employeur. Cette épargne mensuelle évolue de 2% minimum à 20 % maximum du SMIC mensuel. La subvention de l'employeur (taux de bonification) varie de 10% à 25% selon le montant du revenu fiscal de référence de l'agent CNRS ou du retraité.

Pour les couples de fonctionnaires, chacun peut constituer chacun une épargne. (voir mémento du SNTRS-CGT – H7) Cette prestation est régie par la circulaire de la Fonction Publique (FP4 n°2061).

Au CNRS, la gestion de cette prestation a été confiée au CAES du CNRS, par convention. Le CNRS apporte son soutien financier sur son propre budget, hors budget inter ministériel. Le CAES du CNRS finance sa participation pour

La revalorisation des aides en augmentant le plafond de l'AMD.

Au CNRS, les retraités peuvent prétendre aux CESU (ex TES) et aux chèques vacances.

nération (article 20 des statuts).

Au CNRS, l'extension des CESU ne paraît pas remettre en cause la politique de l'organisme. Les agents CNRS pourront continuer à bénéficier de cette prestation (voir condition d'attribution : <http://www.caes.cnrs.fr/>). Cette mesure phare de l'organisme avait été mise en place en 1999 avec des moyens conséquents, un budget de 2 500 KF soit 380 K€, cependant les conditions d'attribution étaient trop restrictives (50 TES/an). En 2002, en élargissant leur champ d'attribution le CNRS a répondu à une certaine attente des familles. :

mesure normale 120 TES/an (au lieu de 50)
mesure ponctuelle (accident, ..) 50 TES/an
situation handicapantes : 200 TES/an
mesure fiscale : prise en charge de la déduction fiscale de 50% pour les familles non imposable

attribution en fonction du quotient familial CAES

Malheureusement, en 2003, 2004 et 2005, restriction budgétaire oblige, le CNRS a diminué de façon drastique ce budget, le baissant à 100 K€. Ceci a eu pour conséquence de créer une discrimination entre les agents, les premiers arrivés ont été les premiers servis! En 2006, avec un budget primitif de 150 K€, auquel s'est ajouté plusieurs reports de subventions diverses, il est à ce jour de 279 K€.

Au CNRS, cette prestation, au demeurant confidentielle (159 agents en 2004) semble être appréciée des agents. Une étude réalisée par le CAES a montré que les principaux bénéficiaires étaient des agents de catégorie A (AI et IE) mais surtout les chargés de recherche. (voir tableau annexe 1).

A débattre :

Si L'UGFF a toujours été contre cette prestation, le SNTRS-CGT n'a pas exprimé d'avis clair sur cette question.

Quelle doit être la revendication du syndicat?

ses personnels de droit privé.

Remarques :

L'aide aux départs en vacances pour les plus défavorisés est la caractéristique majeure de cette mesure sociale. Sa limitation est liée aux conditions de revenus des familles mais aussi de la diminution du budget du CNRS. Celui-ci a été de 100 K€ en 2003/04/05, augmenté à 220 K€ en 2006, grâce à un report de 120 K€ récupérés sur d'autres prestations.

Revendications

Augmenter les taux de bonification de 5% par tranche versés par l'employeur. Augmenter les plafonds de ressources en vue d'élargir cette mesure au plus grand nombre.

Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%

Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances

Élargir la prestation aux non titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger.

Le logement

Réservation de logements :

Notre pays connaît une des plus graves crises du logement; le nombre de mal logés est estimé entre trois et quatre millions. La flambée des prix du secteur de l'accession à la propriété comme celui du secteur locatif diminue les possibilités de se loger et augmente les inégalités.

Au CNRS, la situation n'est guère brillante. **La réservation de nouveaux logements** est presque nulle, de 25 unités en 99, elle a baissé à 2 unités en 2004 et elle stagnera encore en 2005 malgré une très forte demande, en particulier des nouveaux entrants.

Par son statut d'EPST, le CNRS n'est pas assujéti à la participation financière des entreprises à l'effort de construction (le 1% logement). Cependant, il a décidé dans les années 1950, de financer sur son propre budget d'action sociale, des droits de réservation auprès de sociétés immobilières sur des logements sociaux.

Le parc immobilier de l'organisme se composait de 784 logements en 2004, il diminuera de 29 unités en 2005. Leur localisation est majoritairement située en Île de France (629), 155 logements sont répertoriés dans plusieurs autres délégations (Alsace, vallée du Rhône, Nord-est, Alpes, Languedoc Roussillon et Cote d'Azur).

Le vieillissement du parc locatif, situé dans des zones urbaines sensibles (ZUS), ne répond plus à la demande des nouveaux agents CNRS. En plus, le taux de rotation est faible car peu de logements sont libérés, ceci ajouté aux remarques précédentes, elles sont la cause du nombre important de demandes insatisfaites (203/354 en 2004). Au 30/11/05, 55 demandes ont été satisfaites sur 346 candidatures (source DRH CNRS).

Les jeunes salariés du CNRS n'ont comme seule possibilité que de se loger temporairement dans des résidences hôtelières de l'association pour le logement des jeunes travailleurs (ALJT).

Dans le cadre de la politique interministérielle, le parc

Prêt Amélioration à l'habitat :

Cette mesure est destinée aux agents CNRS désireux d'effectuer des travaux dans leurs habitations principales, qu'ils soient propriétaires ou locataires. Elle s'articule autour de deux prêts. Le premier dit "principal" est d'un montant de 1 067 €, le second "complémentaire" s'élève à 1 524 €. Dans le meilleur des cas, la capacité d'emprunt s'élève pour chaque agent à 2 592 €.

Aides à l'Installation des Personnels :

L'aide et le prêt à l'installation destinés aux personnels civils de l'État (AIP-PIP) sont deux prestations cumulables, prévues par la circulaire du 12 novembre 1990, modifiée par les circulaires du 28 mai 1998 et du 31 août 2000.

Ces aides à l'installation visent à la prise en charge des cautions ou d'une partie des frais payés par le demandeur lorsqu'il devient locataire d'une habitation vide ou meublée.

La révision des aides et prêts à l'installation existants depuis l'accord Durafour ne règle pas la réponse aux besoins de se loger durablement. Elle est notoirement insuffisante.

Le prêt de 1 000 € à taux zéro remplacera l'ex (PIP) et le montant de l'AIP sera revalorisé de 609€ à 700 €. Ces me-

locatif géré par les préfectures, les organismes sociaux ou les sociétés immobilières, auquel le CNRS peut prétendre, est dans une situation alarmante. La poursuite de la réservation conventionnelle n'est plus citée dans le volet social. Seul le suivi de l'existant est envisagé. L'accord exclut le financement par l'employeur de la réservation conventionnelle de logements sociaux pour une durée de 10, 20 ans et pénalise les nouveaux recrutés.

Revendications :

Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1% de la masse salariale.

Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques ou les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations- et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.

Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS ou INSERM la possibilité de maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise à la retraite.

Développer la politique de réservation de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.

Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).

Le logement des retraités

Le choix du logement peut se poser à la retraite. Aucun dispositif social n'est prévu. Le seul qui existait, l'aide à l'amélioration de l'habitat des retraités, a été supprimé.

Son taux d'intérêt préférentiel de 1% est attractif mais son montant est dissuasif.

Revendication :

Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

sures sont réservées aux agents s'installant dans les régions Île de France et Provence Cote d'Azur.

Dénommées, Aides à l'installation des Personnels "AIP" et Prêts à l'Installation des Personnels "PIP, ces mesures sont réservées aux agents s'installant en Île de France et Provence Cote d'Azur. Par ailleurs, une aide d'un montant de 350 € sera accordée aux agents affectés dans les autres régions.

Aujourd'hui, le montant des cautions exigées par les propriétaires privés ou par les sociétés immobilières sont égales à 3 ou 4 fois, voire une année du montant du loyer. Souvent, les parents sont obligés de se porter caution solidaire.

Le prêt n'est pas la solution, nous devons exiger une revalorisation permettant la prise en charge des mois de caution et d'une partie des charges locatives pour aider les agents à s'installer durablement.

Revendications :

*Obtenir une aide de 4 600 € non remboursable à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.
Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.*

Aides à la mobilité :

Prêt bonifié en accession à la propriété mobilité :

Cette mesure est gérée par le CAES, en fonction d'une convention passée entre le CNRS et le CAES. Son montant varie de 15 000 € à 31 000 €. Il est remboursable entre 24 mois et 180 mois. Son taux hors bonification est de 4,45%. La bonification est fonction de :

- si indice < 480 = -3 points
- si l'indice > 480 = -2points

Revendication :

Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent.

Aide à l'accession à la propriété en primo accession prêt bonifié :

Cette mesure, non assujettie à la mobilité, a été mise en place par le CNRS en 1999 à la demande des représentants syndicaux à la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS). Gérée par le CAES du CNRS elle a connu un vif succès. D'un montant maximal de 30 500 € sa durée de remboursement variait de 24 mois à 180 mois. Son taux et son principe de bonification étaient les mêmes que dans la mesure précédente. Cette prestation a été ajournée en 2004 par le CNRS, faute

de budget.

Revendications :

*Obtenir la réouverture de cette mesure.
Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.
Obtenir que la bonification soit calculé en fonction du Quotient Familial de l'agent de l'agent.*

Restauration CNRS

La subvention repas est attribuée aux agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 465.

Tarifs :
Une hausse qui reste scandaleuse !

Depuis le début de l'année le SNTRS-CGT vous a informé au travers de ses publications, tracts et communiqués, des hausses décidées en ce qui concerne la restauration dite « sociale ».

Prétextant :

- Qu'un contrôle de l'URSSAF avait considéré comme un avantage en nature la tarification de certaines catégories
- Que l'augmentation du coût des denrées, imposé par les prestataires (SODEXHO, EUREST, et autres...) était de 8,5% :

La Direction du CNRS a mis en place une nouvelle tarification malgré l'opposition des représentants syndicaux, ba-

layant tous les accords et toutes les dispositions antérieures prenant en compte notamment:

les droits des fonctionnaires (concernant la subvention administrative),

les accords de solidarité inter catégoriels.

De plus l'augmentation du coût des denrées appliquée ne correspond nullement à celle établie par l'INSEE pour la restauration collective (1,5%).

Ces différentes dispositions conduisent à faire subir aux petites catégories une augmentation scandaleuse et intolérable.

Tarifs	Indices	2005	2006	2007	Différence sur 2 ans
B	254 à 361	2,32 €	2,63 €	2,93 €	+26,29%
C	362 à 465	2,65 €	2,87 €	3,02 €	+13,96%
E	466 à 625	3,85 €	3,99 €	4,12 €	+7,01%
F	Plus de 625	4,52 €	4,65 €	4,78 €	+5,75%
I	Retraités	5,11 €	5,24 €	5,37 €	+5,09%
Étudiants		3,09 €	3,22 €	3,22 €	+4,21%
Extérieurs		11,06 €	11,19 €	11,32 €	+2,35%

Lors de la réunion du 22 /12/05 de la CNAS, une déclaration intersyndicale a été lue :

SGEN-CFDT /SNCS-FSU / SNIRS-CGC / SNTPE-UNSA / SNTRS-CGT

« Sous la pression de l'URSSAF, la direction du CNRS a pris la responsabilité d'augmenter en l'espace de deux ans les tarifs de la restauration de 26% pour la catégorie B à 5,75% pour la catégorie F. »

Les organisations syndicales signataires protestent contre cette décision scandaleuse qui pénalise les petites catégories et exigent le retrait de cette décision.

Extrait de la circulaire du 15 juin 98 du Ministère de l'économie et des finances et de l'industrie- Direction du budget 2B - n°256 transmise par le Ministère de la Fonction Publique réf: FP/4 n°1931/

"La subvention repas fait partie des prestations d'action sociale bénéficiant aux "agents titulaires et stagiaires en position d'activité ou en position de détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'état, travaillant à temps plein ou à temps partiel". page 5

2-Bénéficiaires

"Les prestations d'action sociale sont affranchies des cotisations sociales, notamment des cotisations versées aux

La seule augmentation acceptable est de prendre comme référence la hausse de l'indice INSEE du coût des denrées alimentaires.

De plus, le principe de la solidarité inter catégorielle doit être maintenu. »

Le SNTRS-CGT a demandé une **négociation direction syndicats** dans les plus brefs délais et en attendant, **la suspension des tarifs 2006** : il n'a obtenu ni l'une ni l'autre !

URSSAF, de la CSG et de la contribution exceptionnelle de solidarité".

page 5 (1er §) dernier § de 1 Principes généraux (page 4).

Ce qui veut dire qu'il ne s'agit pas d'un avantage en nature comme dans le privé, mais d'une prestation d'action sociale non taxée.

Renseignements pris à ce jour :

Les contrôleurs de l'URSSAF ne veulent pas tenir compte de ces circulaires et veulent appliquer le régime général, encore une atteinte au statut des fonctionnaires.

Le syndicat travaille avec l'UGFF (Union Générale des Fédérations de la Fonction publique) pour effectuer les démarches contestant cette attitude.

L'ACTION SOCIALE ASSOCIATIVE

L'**action sociale associative** a été créée par les organisations syndicales. La politique mise en œuvre par les élus doit répondre aux besoins individuels et collectifs des membres de l'association. Elle doit se différencier des "œuvre

sociales ministérielles" par un ensemble de mesures sociales, en proposant des prestations de qualité dont les tarifs à la famille sont calculés en fonction du revenu et de la composition familiale.

Les Associations loi 1901 dans les EPST:

Elles sont présentes dans tous les organismes : CAES du CNRS, de l'INSERM, l'ADAS de l'INRA, l'AGOS de l'INRIA, l'AOS de l'IRD, à l'INED, à l'INRETS.

Relations entre associations :

Au niveau du SNTRS-CGT, elles sont malheureusement quasi inexistantes. Suite au 25^{ème} congrès, il est apparu nécessaire d'avoir une réflexion commune sur l'action sociale institutionnelle et associative. Dans cet objectif, le bureau national a été mandaté pour organiser une journée

d'études. Il a été créé un groupe de travail "action sociale" composé de plusieurs militants du CAES du CNRS mais aussi d'un représentant par association.

Au niveau des associations, la situation est différente. Des conventions tripartites entre le CAES du CNRS/INSERM/ADAS INRA ont été signées depuis longtemps. Elles ont créé des relations privilégiées entre partenaires qui se sont concrétisées par une mutualisation du logiciel de gestion (GANAEL) développé par le CAES du CNRS et aussi par de l'investissement dans des lits dans ses centres de vacances.

CAES du CNRS:

Il a été créé en 1957, par les organisations syndicales. Il fait fonction de comité d'entreprise auprès des 29 000 agents et retraités du CNRS ainsi qu'à leur famille. Il gère les activités sociales, de loisirs, culturelles et sportives.

Son fonctionnement est articulé sur trois niveaux, national, régional et local.

L'association est dirigée par un conseil d'administration composé de trente membres titulaires et de la moitié de suppléants, élus sur listes présentées par les organisations

syndicales représentatives au CNRS. Un bureau exécutif composé de 12 membres dont quatre statutaires met en œuvre les décisions du Conseil d'Administration et assure le fonctionnement de l'association.

Elle est organisée en 18 régions et en une centaine de structures locales.

Les relations avec le CNRS sont régies par une convention qui détermine les droits et les devoirs de chacun ainsi que les moyens humains (69 personnels CNRS) et financiers (4,95 M€) attribués à l'association.

CAES du l'INSERM

Le CAES-INSERM (Comité d'Action et d'Entraide Sociale), est une association loi 1901, qui remplit comme le CAES-CNRS des fonctions d'une sorte de comité d'entreprise du secteur privé auprès des agents payés par l'INSERM et les retraités. Une convention le lie à l'INSERM et l'INSERM lui octroie une dotation représentant actuellement 0,60 % de la masse salariale. Le CAES emploie 8 personnes dont seulement deux sont des personnels INSERM mis en détachement.

L'Association est administrée au niveau national, par la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS) composée de 17 membres, élus tous les 3 ans par l'ensemble du personnel sur listes syndicales.

Un bureau exécutif composé de 5 membres est chargé d'exécuter ou de faire exécuter les décisions du CNAS.

Trente Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) sont présents dans la plupart des sites parisiens et régionaux où l'on rencontre des unités Inserm. Ils disposent d'un budget attribué par le CNAS et s'occupent plus particulièrement d'activités locales de proximité.

L'ensemble des activités est répartie en secteur (Vacances famille, enfance, retraités, Sport Loisirs Culture, sport, prêts solidarité, CLAS et voyages) et chaque secteur est géré par une commission animée par un ou plusieurs membres du CNAS et une secrétaire.

Des subventions sont données aux ayants droit selon un quotient familial (revenu imposable/nombre de parts Caes)

Les ayant droits étant : l'agent Inserm actif ou retraité (CDD Inserm, vacataires Inserm ayant travaillé un minimum de 500 heures durant les 11 mois précédents), son conjoint et ses enfants (jusqu'à 21 ans).

ADAS de l'INRA

Texte non parvenu.

AGOS de l'INRIA

L'AGOS, association de gestion des œuvres sociales de l'INRIA est une association régie par la loi de 1901, créée en 1967 par l'administration de l'INRIA. Elle est gérée par les personnels depuis 1971. Elle joue le rôle de comité d'entreprise auprès de ceux-ci, pour les activités sociales, culturelles et sportives ainsi que pour la restauration. Elle est administrée entièrement par des représentants élus, qui déterminent les axes et les priorités de l'association.

L'AGOS est gérée à deux niveaux, national et local.

Au niveau national :

L'AGOS est dirigée par un conseil d'administration élu par les agents tous les deux ans, constitué de 12 membres, 6 étant élus sur des listes syndicales nationales, les 6 autres représentants les différents Comités de Gestion Local (1 par CGL). Les élections au niveau des CGL se font sur candidatures individuelles. Le conseil d'administration gère le budget de l'association, décide de sa répartition entre les CGL et les activités sociales nationales.

Le conseil d'administration s'appuie aussi sur le travail de trois commissions : sociale, finances, restauration qui étudient et préparent les projets soumis au conseil d'administration et réalisent les décisions prises par celui-ci.

Au niveau local

Dans chaque UR, l'AGOS est représentée et administrée par un Comité de Gestion Local (CGL) qui a en charge la vie locale. Le CGL nomme son représentant au conseil d'administration.

Le CGL se charge de faire le lien entre l'AGOS Nationale et les membres et d'animer et gérer les activités sociales, culturelles et sportives ainsi que la restauration et la cafétéria éventuellement.

L'AGOS participe à deux commissions mixtes :

La Commission d'Action Sociale (CAS) (administration/AGOS) instance de concertation entre l'INRIA et l'AGOS : la CAS joue un rôle de coordination opérationnelle sur les interventions d'action sociale (au sens large) mises en œuvre par l'INRIA d'une part et par l'AGOS d'autre part, soit pour son propre compte, soit par délégation et avec le soutien de l'INRIA.

La Commission des Logements, des Prêts et des Aides (administration, AGOS, représentants du personnel) : son rôle est l'examen des mesures individuelles.

Actuellement, des discussions sont engagées avec l'INRIA pour la rédaction d'une nouvelle convention entre l'INRIA et l'AGOS.

AOS de l'IRD

Cette association loi de 1901 est paritaire. Elle fait fonction de comité d'entreprise auprès des 1653 personnels (817 chercheurs, 836 IT). La subvention s'élève à 0,30 M€.

Elle est gérée par un conseil d'administration de douze membres dont 6 élus par le personnel adhérent et 6 membres désignés par le directeur général. Un bureau de 4 membres (2 élus et 2 nommés) assure le fonctionnement.

Le CAES du CNRS

Convention CNRS/CAES

En 2004, la direction du CNRS avait présenté un projet de nouvelle convention qui devait, à son sens, clarifier et préciser les relations entre les deux organismes.

Cette proposition prévoyait de regrouper en un document unique l'ensemble des textes – circulaire 650 du 12 juin 1979, protocole d'accord de 1986 et convention de 1993 – qui régissent actuellement nos relations et seraient donc abrogés.

Elle comportait des éléments nouveaux impliquant des changements importants sinon fondamentaux dans les relations entre les deux organismes :

- La représentation de la direction du CNRS au conseil d'administration du CAES
- L'abandon de la référence au 1 % de la masse salariale pour le calcul de la subvention versée par le CNRS
- Le changement de la position administrative des personnels CNRS travaillant pour le CAES du CNRS
- L'imputation des frais d'infrastructures des locaux sociaux sur le budget des structures locales du CAES.

Après une année de négociation concertée entre les élus du CAES et les organisations syndicales face à la direction du CNRS, celle-ci est revenue sur toutes ses demandes. La

tenu le 2 février 2005, d'un conseil d'administration élargi aux présidents de Région, aux représentants des CLAS et des SeRAS, ainsi qu'à l'ensemble des personnels travaillant au CAES, avec la participation de la directrice des Ressources humaines du CNRS et de la chef du Bureau de la politique sociale en a été un temps fort.

Une nouvelle convention a été signée le 18 mai 2005 entre le CNRS et le CAES. Elle prévoit, un budget à hauteur de 1% de la masse salariale dans le cadre d'un plan pluriannuel sur cinq ans (350 K€/an). Le budget du CAES a été augmenté de 369 000 € soit une hausse de 8%. Les personnels CNRS travaillant pour l'association ont été affectés à l'UMS 2227. Une annexe a établie une liste de postes ayant vocation à être pourvue par des personnels CNRS, elle sera discutée chaque année en fonction des départs en mutation ou à la retraite.

Le SNTRS-CGT regrette que la finalisation de cette convention ait été entachée par le licenciement des deux directeurs de centres de vacances d'Aussois et d'Oléron.

La situation au CAES du CNRS

Après deux années d'exercice, nous pourrions faire un copier coller du mandat précédent. En refusant de signer l'accord de gestion pluraliste, la direction majoritaire CFDT/

SNCS poursuit sa politique.

Depuis le début du mandat, la majorité actuelle du CAES, conduite par la CFDT, mène une politique de régression, au sein même de l'association à l'encontre des personnels, comme dans les choix de la politique d'action sociale.

Il est urgent qu'une autre politique soit mise en place qui réponde mieux aux aspirations de l'ensemble des personnels.

Dans ce climat délétère, les élus du SNTRS-CGT assument leur responsabilité à tous les niveaux.

La préparation des élections du conseil d'administration en 2007 devient un enjeu essentiel si nous voulons modifier cette situation. Nous devons dès à présent construire les bases d'un accord de gestion pluraliste pour le mandat 2007/2011 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Cet accord devra se réaliser dans le cadre d'un nouveau schéma général qui insuffle une politique de conquêtes sociales qui réponde à l'attente et aux besoins des agents et retraités du CNRS et de leurs familles.

Les grands axes de réflexion devront tenir compte de l'évolution du fonctionnement de l'association, de l'amélioration de la participation financière du CAES aux activités nationales, régionales et locales, d'une politique de gestion du personnel plus humaine. Le droit aux vacances de qualité pour tous, les prestations en Enfance, la solidarité et le handicap, les actions dans les régions et structures locales devront faire l'objet de propositions concrètes dans le cadre d'un large débat.

Le SNTRS-CGT est devenu aux élections des CAP le premier syndicat au CNRS, nous devons tous ensemble mettre en œuvre les conditions pour tenir cette place dans les prochaines élections au CA du CAES du CNRS en 2007.

Reformer le fonctionnement du CAES du CNRS

Une contribution au débat avait été présentée pour le 25^{ème} congrès. A la demande des congressistes, le bureau national a été mandaté pour mettre celle-ci en débat lors de la journée d'études. (voir annexe ?)

L'ENFANCE

Colonies, séjours linguistiques et BAFA

Le CAES propose pour les vacances des enfants d'agents CNRS, un choix varié de séjours et voyages (sportifs, découvertes, culturels, linguistiques...) adaptés à chaque tranche d'âge. Dans le catalogue national édité deux fois par an figure, en plus des séjours que le CAES a sélectionnés, la référence d'organismes dont les catalogues sont dits « ouverts ». Il y a aussi des propositions de départs à partir des régions avec des organismes locaux. Ceci donne un large éventail de possibilités.

Depuis l'été 2005, le CAES propose pour les 18 ans et plus un nouveau catalogue « Aventures scientifiques »

Les formations au Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) sont subventionnées par le CAES avec une possibilité prioritaire d'effectuer le stage dans les centres de vacances de l'association.

Le catalogue jeunes ne comprend aucune restriction (prix plafond journée et séjours):

Catalogues ouverts			
conditions	colonies	Séjours jeunes	Séjours linguistiques
Subvention	TD CAES	TD CAES	TD CAES
Prix plafond journée	100 € /jour		
Prix plafond séjours	123 €/jour		

Si les parents ne trouvent pas parmi les possibilités offertes les séjours souhaités pour leurs enfants, ils peuvent demander à bénéficier du versement de la subvention administrative Enfance (voir conditions à <http://www.caes.cnrs.fr/Prestations/SA-info>)

Les centres de Loisirs éducatifs sans hébergement (CLSH)

Le CAES propose aux agents CNRS des centres de loisirs sans hébergement (CLSH) qui accueillent leurs enfants les mercredis ainsi que pour certaines vacances scolaires. Certains de ces centres, situés dans des locaux CNRS et entièrement gérés par le CAES, sont dits « propres » (Bordeaux, Orléans, Paris, Strasbourg, et halte-garderie à Marseille); d'autres sont gérés en association avec des organismes (Gif-sur-Yvette, Meudon, Orsay et Villeurbanne); enfin, 31 sont des CLSH pour lesquels le CAES est un simple « client ».

Comme pour les colonies, les parents qui ne trouvent pas parmi les offres du CAES l'accueil souhaité pour leurs enfants peuvent demander à bénéficier du versement de la subvention administrative.(voir conditions à <http://www.caes.cnrs.fr/Prestations/SA-info>).

Nouvelle mesure sociale en faveur de l'enfance

Le conseil d'administration du CAES a décidé, lors de sa réunion du mercredi 15 février 2006, de faire un effort important en faveur de l'enfance. Désormais, pour toutes les journées effectuées à partir du 1^{er} avril 2006, un prix plafond

journée de 15 € sera appliqué pour l'ensemble des centres de loisirs (CLSH). Cette mesure sociale vise à valoriser le secteur de l'enfance. Elle tend à établir une égalité de traitement des agents CNRS et de leurs familles en permettant l'accueil de leurs enfants dans l'ensemble des centres de loisirs propres ou en convention dans de meilleures conditions tarifaires. Ainsi, pour les structures d'accueil dont le prix de journée

- est supérieur à 15€, la courbe de tarif dégressif Enfance s'appliquera sur ce tarif
- est inférieur à 15€, la courbe de tarif dégressif Enfance continuera de s'appliquer sur leur prix de journée réel.

La différence entre le prix de journée réel de la structure d'accueil et le prix plafond de 15 € sera prise en charge directement par le CAES national. Cette mesure sociale est d'importance : à titre indicatif, son coût est évalué à 90 000 € pour les trois derniers trimestres de la seule année 2006.

Remarques :

Cette mesure qui a fait l'unanimité des administrateurs est une avancée sociale importante. La réflexion politique a été engagée dans les années 1990 pour aboutir dix années plus tard. D'autres revendications relatives à la participation financière du CAES du CNRS aux activités enfance sont en cours (voir tarifs dégressifs).

Accueil des jeunes dans les villages vacances

Le CAES favorise, dans ses villages vacances, l'accueil des familles avec enfants par l'application de tarifs modulés en fonction de l'âge et de la période. Pour les tout-petits, même en dehors des vacances scolaires, des nurseries fonctionnent à Aussois et à Fréjus. Tous les villages CAES disposent aussi, pendant les vacances scolaires, de clubs enfants, préados et ados.

Revendications :

- Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.
- Favoriser la politique enfance en valorisant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.
- Augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants dans les centres de loisirs éducatifs.

Vacances familles

Dans les années 60, les administrateurs ont développé une politique patrimoniale en valorisant le tourisme social.

Le patrimoine du CAES offre 1036 lits répartis dans ses cinq centres de vacances : d'AUSOIS (280 lits), OLERON (320 lits+ 82 emplacements de camping) et FREJUS (220 lits), en copropriété avec l'INSERM, la maison des Vosges (28 lits) et en location la maison Clément aux Plantiers (50 lits). En partenariat avec l'ANCAV, par l'intermédiaire d'une SCI, l'association est copropriétaire de 28 lits à Balaruc et Cogolin (Touristra),

De plus le CAES du CNRS dispose d'un potentiel de 146 lits dans le cadre d'une politique d'échange avec des comités d'entreprise (CI-ORTF et CE Dassault) et de partenariat avec l'Adas de l'Inra et VTF (Vacances tourisme familles) permettent d'offrir des destinations différentes et de favoriser les échanges socioculturels avec les personnels d'autres entreprises. L'ouverture aux catalogues de quatre organismes du tourisme social – Renouveau, Vacances pour tous, Touristra et VTF – enrichit encore l'éventail des destinations.

Le droit aux vacances de qualité pour tous

En réalisant depuis 2001 en moyenne 113 000 journées

vacances (voir tableau), le CAES du CNRS répond-il aux besoins des agents et retraités du CNRS et de leurs familles?

La réponse est non!

En 2006, une fois encore la ligne budgétaire "centres extérieurs catalogues ouverts et patrimoine" est épuisée et les réservations sont arrêtées.

Face à la limitation du nombre de lits (1036) dans ses centres propres, l'association est obligée d'appliquer une sélection à la réservation selon certaines périodes (n-2, en février à Aussois et l'été à Oléron).

Le CAES tente de satisfaire à la demande en proposant sur des catalogues d'organismes extérieurs faisant partie du secteur associatif, non-marchand, une offre de destinations variées (catalogues ouverts). Si, l'offre en lits est illimitée, le budget réservé à cette prestation est borné d'où l'application d'une sélection (n-1), d'une limitation de la durée du séjour de quinze jours et l'application d'un prix plafond/journée.

Remarques :

La solution réside par une augmentation substantielle du budget "centres extérieurs" (224 K€ en 2006). Nous devons tendre vers une égalité de traitement dans l'offre faite aux agents CNRS, en plus de la sélection d'exclusion de n-1, la durée du séjour est limitée à 15 jours avec l'application d'un prix plafond/famille de 69 €/jour.

Revendications :

Le droit aux vacances doit permettre à tous les agents CNRS et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures conditions.

Une augmentation de 14 à 21 du nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.

Une diversification des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises

une politique de gestion du patrimoine qui permette de préserver et améliorer le patrimoine en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort,...

Journées vacances 2000/2005:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
JVF TOTAL	106 560	108 114	119 961	118 334	112 505	112 031
JVF CENTRES CAES	81 547	88 928	95 654	94 807	93 210	92 059
JVF C/EXTERIEURS	23 013	17 185	21 786	21 967	18 465	18 739
JVF VOYAGES	1 986	2 456	2 521	1 560	830	1 233

Évolution des sélections :

Saison été	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nb de jours		21	14	14	14	14
Sélection	Par historique	n-1	0	0	0	n-1
Plafond/nuit/pers	0	53 €	55 €	64 €	64 €	67€

Participation financière du CAES du CNRS (tarif dégressif) :

Ce point a fait l'objet d'un débat au 25 congrès, suivi d'un vote positif sur les orientations et revendications. Dans le but de mettre œuvre cet objectif, les élus du SNTRS-CGT ont présenté au conseil d'administration du 15 décembre 2005 (voir en annexe).

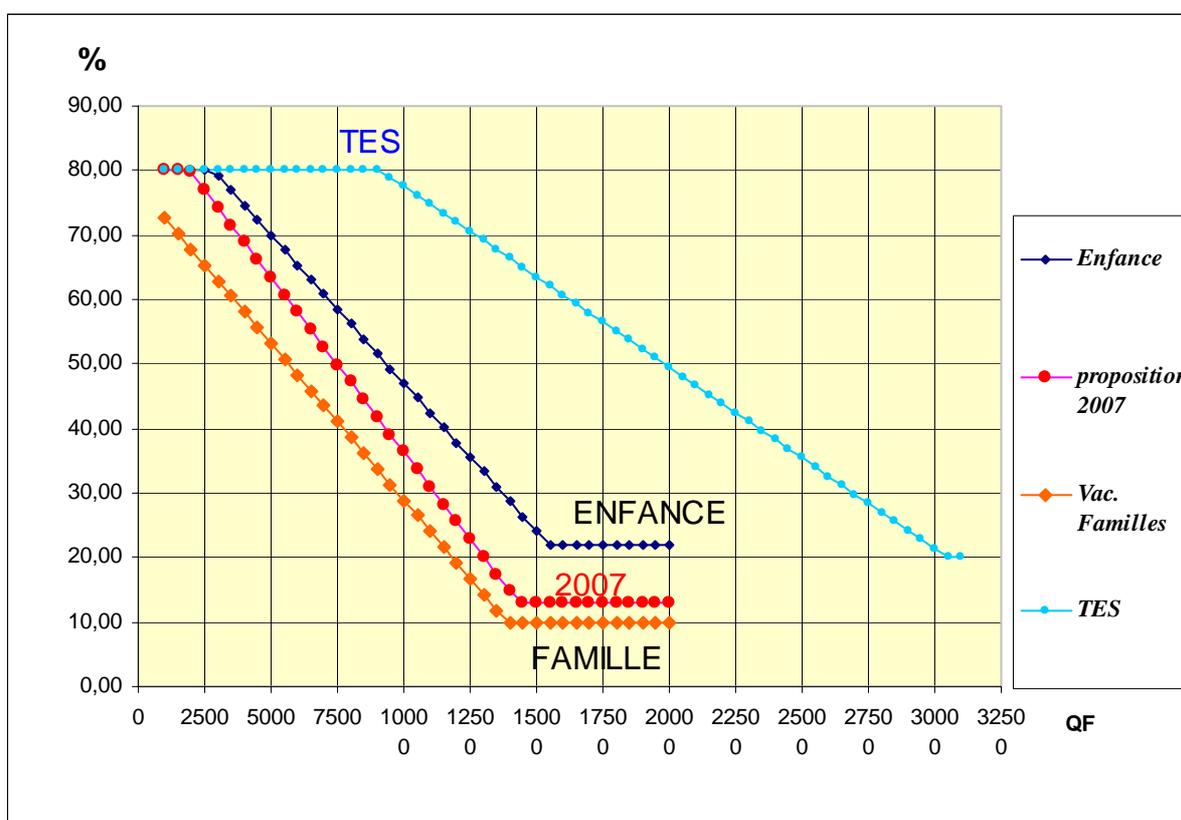
Un premier relevé de propositions a été réalisé par le groupe de travail ad hoc. Il sera présenté au conseil d'administration du 31 mai 2006.

L'amélioration de la participation financière de l'association aux activités nationales, régionales et locales est programmée sur plusieurs années compte tenu de l'effort financier induit.

Proposition 2007 :

calcul revenu familial mensuel pour une famille de 4 personnes				
courbes	QF	RFR	revenu annuel (net à déclarer)	revenu familial net mensuel
FAMILLES	514 €	2 056 €	2 856 €	238 €
	13 885 €	55 540 €	77 140 €	6 428 €
ENFANCE	2 821 €	11 284 €	15 672 €	1 306 €
	15 450 €	61 800 €	85 834 €	7 153 €
TES	9 147 €	36 588 €	50 817 €	4 235 €
	30 490 €	121 960 €	169 390 €	14 116 €
<i>proposition 2007</i>	<i>1 940 €</i>	<i>7 760 €</i>	<i>10 778 €</i>	<i>898 €</i>
	<i>14 322 €</i>	<i>57 288 €</i>	<i>79 567 €</i>	<i>6 631 €</i>

Graphique des courbes :



Solidarité / Handicap

Ce secteur a toujours été prioritaire au CAES du CNRS.

Prêts Solidarité

Le prêt Solidarité est destiné au financement de frais imprévus déséquilibrant le budget familial, en relation le plus souvent avec un événement déstabilisant. Sans intérêts, il est remboursable par mensualités sur une période allant de trois à quarante-deux mois.

Handicap

Le CAES prévoit des actions d'aide envers les personnes atteintes d'un handicap. Ces aides participent, en partie, à la prise en charge de certaines dépenses liées à un handicap : équipements spécialisés, aides techniques, aménagement de l'habitat, événement non prévu risquant de déséquilibrer

le budget du ménage pour les agents ne bénéficiant pas des aides exceptionnelles.

Accueil d'handicapés en village vacances

Les enfants handicapés accueillis dans les centres de vacances propres de l'association peuvent bénéficier de moniteurs spécialisés.

Les familles peuvent bénéficier de la subvention administrative lors de séjours dans des colonies spécialisées.

Les villages de vacances CAES sont étudiés pour accueillir des adultes handicapés ou des enfants handicapés avec leurs familles. Aussois a obtenu le label tourisme handicap mental. A Oléron, pour accueillir ces personnes en toute autonomie, si elles le désirent, un gîte de ce type a été demandé et obtenu. L'aménagement intérieur a été adapté, tant au niveau des sanitaires et des chambres qu'au niveau

des cuisines et des espaces de circulation.

Solidarité vacances :

Le CAES a développé son action de solidarité à l'extérieur en proposant d'accueillir dans ses centres de vacances des familles en difficulté dans le cadre de la "bourse solidarité vacances" (BSV). Le conseil d'administration a décidé d'étendre cette solidarité aux familles d'agents CNRS. Les dossiers seront instruits par les assistances sociales et présentés à la commission solidarité pour avis décisionnel.

Les régions, les CLAS, les SeRAS

Le Comité Local d'Action Sociale (CLAS) et la Section Ré-

gionale d'activités Spécifiques sont des structures de proximité, des espaces d'actions communes, d'échanges et de communication, un lieu privilégié afin de développer une action sociale inter active, le plus proche des agents CNRS et qui répondent à leurs besoins. La région est l'instance qui regroupe l'ensemble de ses structures.

Revendications :

Les régions doivent être dotées de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.

Les activités doivent être subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs en vigueur au national et non forfaitairement.

Annexe 1

Le CESU (ex Titre Emploi Service) - Les conditions d'attribution :

Vous devez :

- être agent actif du CNRS ou être salarié sur CDI du CAES

- avoir un conjoint exerçant une activité professionnelle ou se trouvant en arrêt de travail provisoire (longue maladie, chômage, recherche d'emploi, service militaire, etc.).

Pour des besoins récurrents (garde, soins à domicile, tâches ménagères, etc.)	avoir un enfant de moins de 18 ans ou une personne âgée à charge	120 titres
Pour des besoins ponctuels (sur appréciation de l'assistante sociale)	cas d'hospitalisation, femmes enceintes alitées, cas de prise en charge d'un parent ou d'un enfant malade	50 titres
Agents CNRS handicapés ou en situation handicapante	sur appréciation de l'assistante sociale	200 titres

Le montant

Sur la base de la valeur faciale de 12,20 €, le CNRS accepte que le CAES applique un subventionnement sur la moitié de cette valeur, soit 6,10 €.

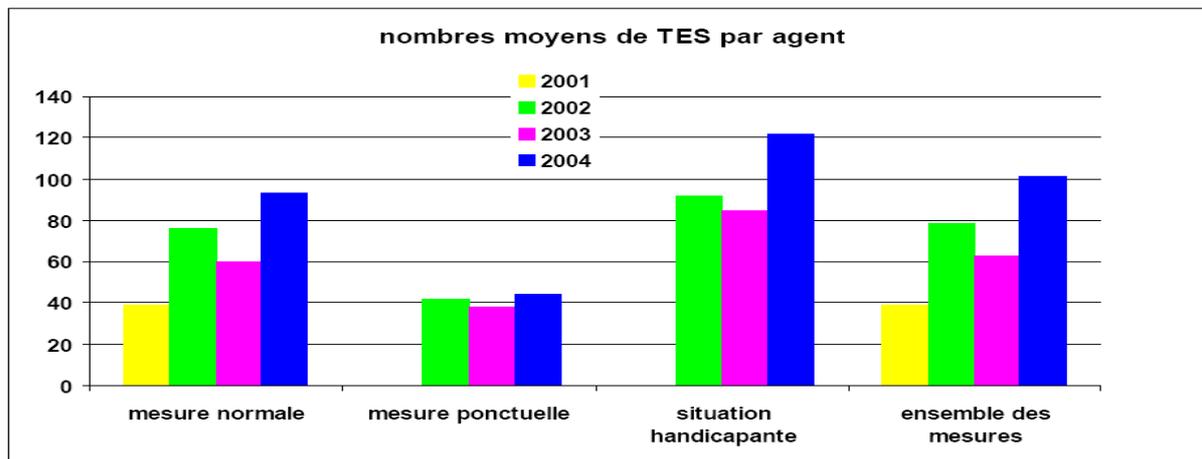
- Le plafond du subventionnement est de 1 830 € par an et par agent.
- Le subventionnement est calculé en fonction de votre quotient familial (QF), selon la formule : **Subvention = 105,714 - (QF x 0,0028112)**. Il varie donc de 20 % (pour

un QF de 30 490 €) à 80 % (pour un QF de 9 147 €). Pour un titre de 12,20 €, la subvention varie donc de 4,88 € à 1,22 €.

- En-deça et au-delà de ces bornes, le subventionnement est fixe : 4,88 € pour tout QF < 9 147 € et 1,22 € pour tout QF > 30 490 €.
- Aux agents non imposables avant réductions d'impôt est versée une subvention supplémentaire de 6,10 €.

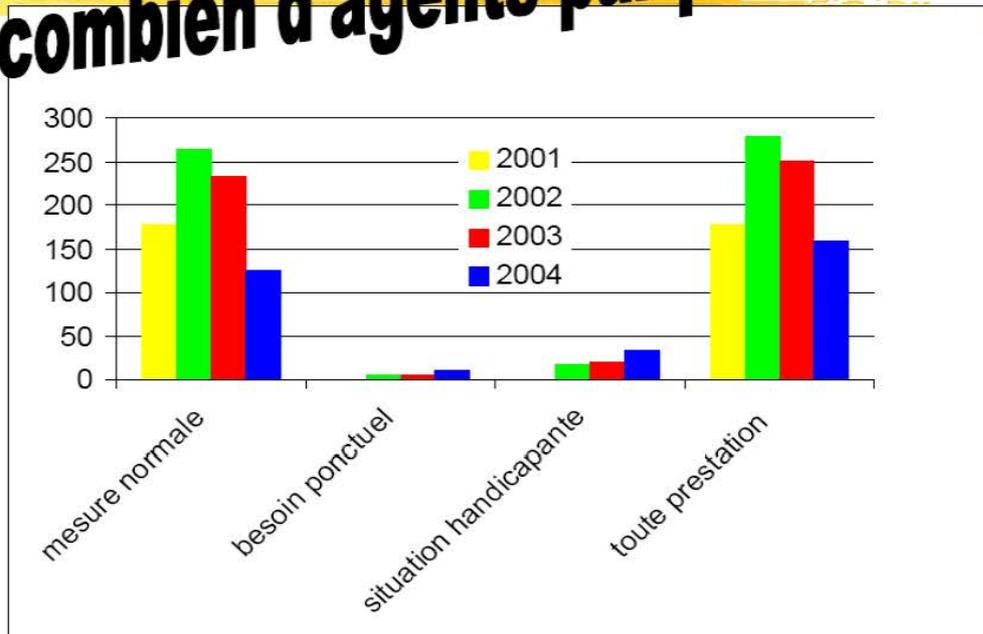
Bilan des TES de 2001 à 2004

combien de TES par agent ?

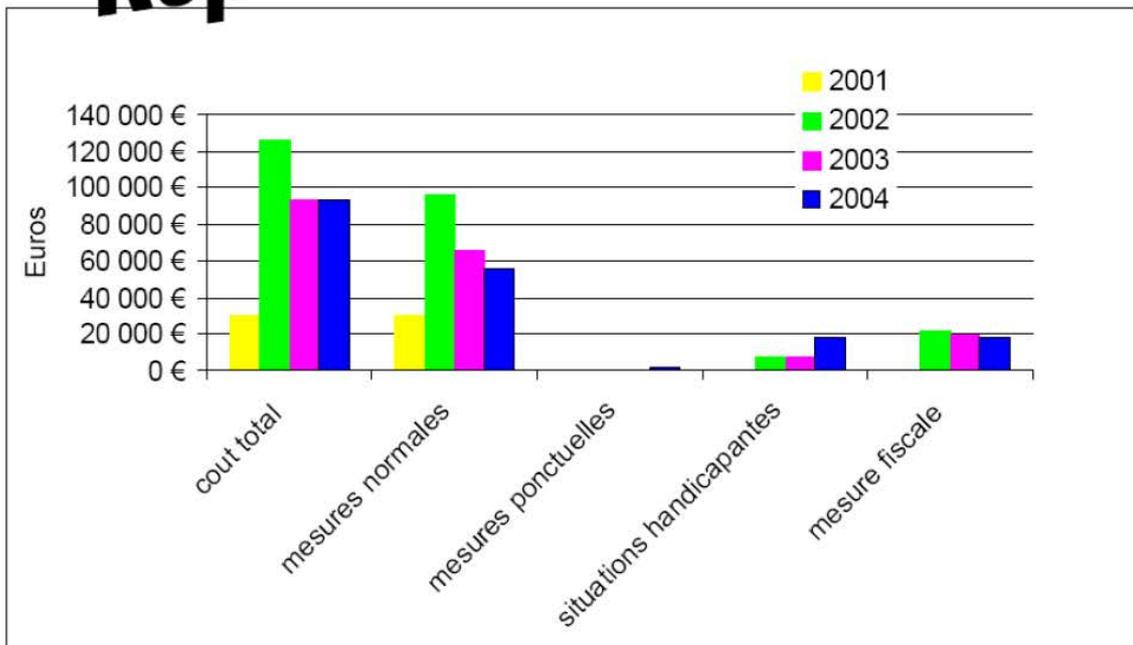


BRS numéro 412

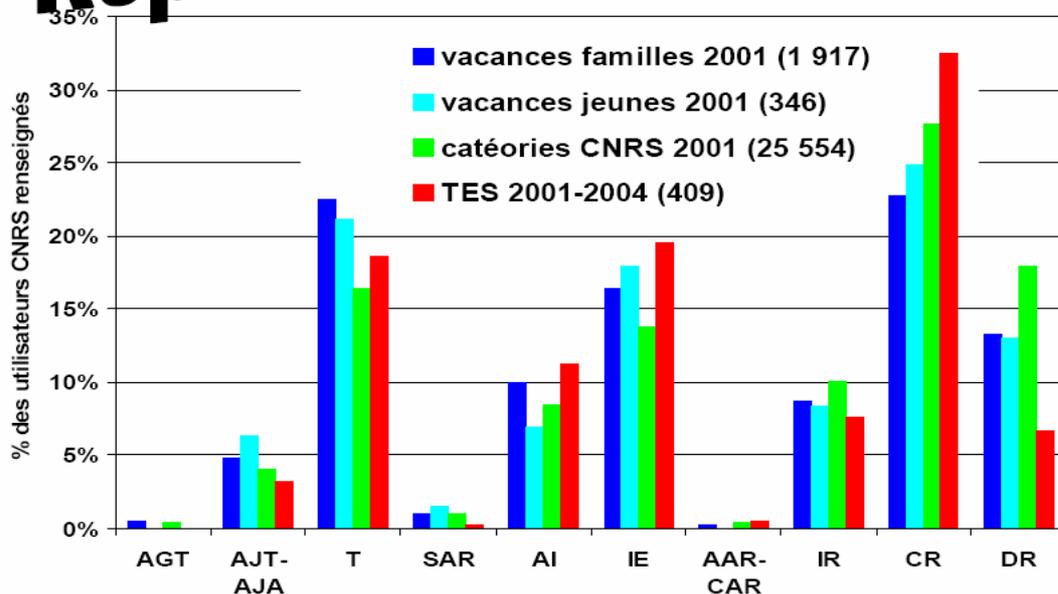
combien d'agents par prestation ?



Répartition coût CAES



Répartition par corps CNRS



Annexe 2 :

Le supplément familial de traitement

Il comprend un élément fixe auquel s'ajoute un élément proportionnel. Ces deux éléments varient selon le nombre d'enfants à charge (la notion d'enfants à charge est celle retenue par le Code de Sécurité Sociale) (voir le tableau). Les agents classés sous l'indice 448 (Indice Nouveau Majoré), bénéficient du supplément familial afférent à cet indice. Ceux classés à un indice supérieur à 716, bénéficient du supplément familial afférent à l'indice 716. Les agents en congé maladie à 1/2 traitement bénéficient de la 1/2 du supplément familial auquel ils auraient droit à plein traitement. Les agents à temps partiel perçoivent un supplément familial au prorata du temps de travail. Cependant, ce supplément

familial ne peut être inférieur au minimum attribué aux agents à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge. Sont exclus du bénéfice du supplément familial les personnels rémunérés à la vacation ou sur un taux horaire. (Voir la fiche C1 du Mémento)

Nombre d'enfants à charge	Élément fixe	Élément proportionnel
1	2,29€ / mois	0
2	10,67€ / mois	3 % du T.I.
3	15,24€ / mois	8 % du T. I.
Par enfant en plus	4,57€ / mois	6 % du T.I.

Le CAES de l'INSERM

Le but

Le CAES (Comité d'Action et d'Entraide Sociale) a pour objet de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes les

oeuvres et tous projets à caractère culturel, éducatif intéressant le personnel de l'Inserm en activité, retraité ainsi que les conjoints et personnes à charge.

L'organisation

Au niveau national, l'Association est administrée par la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS) composée de 17 membres, élus tous les 3 ans par l'ensemble du personnel.

chargé d'exécuter ou de faire exécuter les décisions du CNAS.

Un bureau exécutif composé de 8 de ses membres est

Au niveau local, 30 Comités Locaux d'Action Social (CLAS) sont présents dans la plupart des sites où l'on rencontre des unités Inserm. Ils disposent d'un budget et s'occupent plus particulièrement d'activités locales de proximité.

Le fonctionnement

Le CAES, association loi 1901, fonctionne comme un comité d'entreprise du secteur privé. Il perçoit une dotation de l'Inserm qui représente actuellement 0,60 % de la masse sala-

riale.

Chaque secteur d'activité est géré par une commission animée par un ou plusieurs membres du CNAS et une secrétaire

SECTEURS

Enfance

- subventions sur des séjours choisis dans les organismes agréés en France et à l'étranger

contact : lydia.burneau@tolbiac.inserm.fr

- activités périscolaires

- prestations sociales : crèches, centres aérés, gardes d'enfants.

contact : dominique.jessel@tolbiac.inserm.fr

Vacances Famille

- investissements dans des centres de vacances, organisation de séjours

- subventions des séjours dans les centres agréés par la

commission

contact : monique.lesanne@tolbiac.inserm.fr

Voyages

- voyages organisés par le CAES

- voyages à options pour des séjours de catalogues à divers

dates

contact : josiane.ng@tolbiac.inserm.fr

SLC

organisations de week-ends, d'expositions, de spectacles, d'activités sportives.

contact : sylvie.dupuy@tolbiac.inserm.fr

Sport

- animation et coordination des activités sportives

- organisation de compétitions et de stages d'initiation ou de perfectionnement

contact : sylvie.dupuy@tolbiac.inserm.fr

Solidarité

prêts accordés aux agents se trouvant en difficultés pérennes momentanées.

contact : sylvie.dupuy@tolbiac.inserm.fr

Retraite

séjours et activités culturels proposés en Île-de-France et en régions

contact : josiane.ng@tolbiac.inserm.fr

Mode de subvention

Les subventions sont calculées selon un quotient familial (revenu imposable/nombre de parts Caes)

Les ayant droits sont :

- l'agent Inserm actif ou retraité (CDD Inserm, vacataires Inserm ayant travaillé un minimum de 500 heures durant les 11 mois précédents)

- son conjoint et ses enfants (jusqu'à 21 ans)

Contributions au débat

REFORMER LE FONCTIONNEMENT DU CAES du CNRS

Contribution de Denis CLAISSE

Membre du bureau national du SNTRS-CGT et secrétaire général du CAES

Préambule :

Ce projet de réforme du fonctionnement du CAES du CNRS est le résultat de ma réflexion fondée sur une longue expérience d'élus de l'association à tous les niveaux. Il s'inscrit pleinement dans la démarche d'une gestion collective du

CAES. Ce texte tente d'expliquer l'évolution de l'association pendant presque 50ans, d'établir un bilan et de lister quelques pistes de réflexion à débattre et de propositions.

1 - Le CAES du CNRS

Créé en 1957 à l'initiative des Organisations Syndicales, le CAES du CNRS est une association loi 1901 qui a pour objet "de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes

1 - Le CAES du CNRS

Créé en 1957 à l'initiative des Organisations Syndicales, le CAES du CNRS est une association loi 1901 qui a pour objet "de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et tous projets de caractère social et culturel intéressant le personnel du CNRS en activité, retraité, ainsi que les conjoints et personnes à charge". Le SNTRS-CGT, lui revendique les prérogatives d'un Comité d'entreprise de la fonction publique.

En 1972, la première circulaire CNRS sur le droit social reconnaît le CAES comme représentatif des personnels sur le plan des œuvres sociales. En 1979, une circulaire fixe les œuvres et tous projets de caractère social et culturel intéressant le personnel du CNRS en activité, retraité, ainsi que les conjoints et personnes à charge". Le SNTRS-CGT, lui revendique les prérogatives d'un Comité d'entreprise de la fonction publique.

En 1972, la première circulaire CNRS sur le droit social reconnaît le CAES comme représentatif des personnels sur le plan des œuvres sociales. En 1979, une circulaire fixe les relations entre le CAES et le CNRS en matière de budget, de personnel et de locaux. En 1993, une convention générale entre les deux organismes régit leurs droits et leurs devoirs. Celle-ci a été réactualisée le 18 mai 2005, avec la création d'une unité mixte de service. Le CNRS confirmant son engagement à doter le CAES d'un budget à hauteur de 1% de la masse salariale suivant un calendrier prévisionnel sur cinq ans.

De 1957 à 2005, les domaines d'interventions de l'association ont fortement évolué. Durant cette période, le nombre de membres est passé de 2 500 à 29 000 (retraités y compris). Cette année, le CAES emploie environ 280 h personnes sous contrat de droit privé. Le CNRS a créé une UMS : "USAES 2729" pour affecter les 71 personnels fonctionnaires qui travaillent pour l'association. L'équilibre budgétaire entre les charges et les recettes s'est situé en 2004 à hauteur de 11 millions d'euros y comprise la subvention du CNRS qui s'est élevée à 4,36 millions d'euros.

Le fonctionnement de l'association est réglementé par les statuts et un règlement intérieur des structures nationales du CAES décliné régionalement et localement. Elle dispose d'un conseil d'administration décisionnel, d'un bureau national exécutif et de commissions qui ont un rôle de réflexion et de proposition. Ce processus a très peu changé au cours de ces cinquante dernières années. En, 1986, sous la présidence du SNTRS-CGT, un schéma général a été adopté qui définissait le rôle des élus et des professionnels. Ce texte est toujours d'actualité.

En 2001, le SGEN-CFDT a pris la présidence du CAES en modifiant le règlement intérieur des instances nationales de l'association "grâce" à la complicité d'une majorité d'organisations syndicales (SNCS/SNIRS/UNSA). Fort de cette alliance, le président du CAES a instauré un régime présidentiel.

En 2004, en refusant de se présenter à la présidence du CAES, le SNCS/FSU n'a pas assumé ses responsabilités dans le cadre de sa stratégie d'alternance prônée lors du précédent mandat. En récusant tout accord de gestion pluraliste et en reconduisant le président sortant du SGEN-CFDT, la direction majoritaire CFDT/SNCS poursuit sa politique sociale injustement catégorielle.

2 - Le rôle et les prérogatives des élus et des professionnels

En référence au texte en vigueur, la direction exécutive de l'association est assurée par les statutaires (président, vice-président, secrétaire général et trésorier), leur rôle respectif est défini dans le Règlement Intérieur des structures nationales du CAES. Sous l'impulsion du président du CAES, le rôle et les prérogatives politiques des élus ont été déviés faisant place à une professionnalisation de leur fonction. De ce fait, les cadres de l'association ont été dessaisis d'une partie de leurs prérogatives dans leurs missions respectives.

3 - Remettre chacun à sa place

Les dirigeants du CAES du CNRS sont tous des fonctionnaires, ils sont tantôt employeurs, tantôt salariés du CNRS, tantôt militant syndical et tous membres de l'association. Les salariés du CAES du CNRS sont de droit privé ou public, ils peuvent être cadres dirigeants ou non, militants syndicaux et tous membres de l'association (non éligible).

Cette situation entraîne forcément des contradictions et la confusion des rôles, c'est pourquoi l'exigence d'une clarification du rôle de chacun est nécessaire.

Le schéma général de 1986 avait participé à cette clarification :

a - Les élus :

- définissent la politique d'action sociale du niveau pour lequel ils sont élus
- déterminent la manière de mettre en œuvre cette politique,
- fixent les axes de travail des professionnels,
- exercent un contrôle de gestion et s'assurent que la politique décidée par les élus est effectivement mise en œuvre

b - Les professionnels :

- mettent en œuvre la politique décidée par les élus
- aident les élus dans l'élaboration de leurs orientations politiques grâce à leurs compétences
- gèrent les différents services en appliquant cette politique.

c - La responsabilité sociale des élus :

La "compétence" d'un élu pourrait se définir par :

- une connaissance de l'entreprise pour laquelle il travaille
- une connaissance du monde associatif et de ses valeurs
- une capacité de réflexion lui permettant d'anticiper et de prévoir les évolutions à moyen et long terme
- le respect d'une éthique sociale en matière de gestion des moyens humains et financiers
- une forte conviction à mettre en œuvre une politique sociale qui réponde aux intérêts généraux des membres de l'association

Les élus doivent définir et exprimer clairement les orientations de politiques sociales de l'association. La faisabilité de ces orientations doit être conduite de façon concomitante avec les cadres de l'association. En cas de désaccord, les élus sont les seuls décideurs. La responsabilité des dirigeants (statutaires et membres du bureau) est engagée au travers des décisions prises par le conseil d'administration.

d - La responsabilité sociale des cadres :

La compétence d'un cadre est reconnue par quatre capacités concomitantes : technicité, autonomie, initiative et responsabilité.

- La technicité exprime la mise en œuvre pratique de connaissances théoriques et de savoir faire acquis sur le terrain
- L'autonomie et l'initiative se combinent souvent pour

définir la capacité d'action, par un ajustement entre les règles et principes déjà existant et ceux qu'ils déterminent individuellement ou collectivement

- La responsabilité est un principe d'action, d'anticipation, de diligence et de précaution dans la sphère professionnelle.

Les cadres doivent avoir le droit à une parole différenciée et alternative sans risquer une discrimination ou le licenciement. Ils participent pleinement à l'équilibre économique de l'association.

e- Une direction générale professionnelle

Une fois ces principes édictées, comment organiser le CAES du CNRS, compte tenu de son évolution. L'organigramme de l'association fait état de dix chefs de services sous la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle du président du CAES du CNRS (système présidentiel). Tous ces services se sont développés au cours du temps pour répondre aux besoins fonctionnels de l'association.

La création d'une direction professionnelle faisant l'interface entre les élus et les professionnels dégagerait les élus d'une partie de cette responsabilité pour qu'ils se consacrent à leur mission essentielle : la politique.

Cette direction professionnelle (directeur général ou administratif) permettrait une meilleure cohérence administrative et assurerait la complémentarité des responsabilités entre élus et professionnels.

Sa fonction serait définie en concertation avec les personnels du CAES.

Proposition :

La mise en place d'une direction professionnelle.

4 - Le Conseil d'administration :

Il doit retrouver son rôle primordial de décideur de l'association conformément aux statuts. Les débats d'orientations politiques de l'association devraient être prioritaires dans le fonctionnement du CA du CAES.

La responsabilité sociale des administrateurs ne peut s'accomplir sans avoir une meilleure connaissance du CAES du CNRS, du monde associatif et de ses valeurs.

Celles-ci s'acquièrent par une formation, la transmission du savoir, une information régulière et ciblée et aussi lors des sessions du conseil d'administration.

a - État des lieux :

Mon propos n'est pas de faire du "jeunisme" étant moi-même un futur retraité dans un avenir proche, mais d'affronter la réalité.

Le vieillissement de la population CNRS, le manque de renouvellement des militants dans les syndicats devraient nous amener à réfléchir, à court terme en ce qui concerne le CAES du CNRS (mandat 2007/2011) à une modification structurelle du fonctionnement actuel.

b - Une répartition équilibrée entre les élus en activité et les retraités

L'association recense 26 000 agents CNRS et 3000 retraités soit 10 % de la population en activité.

Par exemple dans ce mandat, sur quatre statutaires (dirigeants exécutifs) nous comptons un retraité + un préretraité (+ de 60 ans) soit 50%, au bureau national, (instance exécutive) sur 12 membres, nous recensons 5 retraités+ 2 préretraités soit 58%, au conseil d'administration (instance décisionnelle) sur 30 titulaires, nous dénombrons 10 retraités+ 6 préretraités, soit 53%.

Pour la petite histoire, le SGEN/CFDT remplacera en 2006, un de ses membres démissionnaires par la doyenne du précédent mandat.

Le nombre des retraités, membres de droit de l'association, dans les instances dirigeantes du CAES me semble préoccupant pour l'avenir. Du fait de leur éloignement des labos, ils ne connaissent plus les changements structurels de l'organisme, les conditions de travail des actifs, ne peuvent plus communiquer avec eux et donc ne plus être en capacité de recenser leurs demandes.

A la retraite, je suppose que l'on découvre d'autres centres d'intérêts qui peuvent déplacer leur implication dans la vie de l'association. Le rythme de vie est aussi différent, moins de contraintes horaires, plus de vacances imposées par la vie des labos.

Les retraités ont leur rôle à tenir dans le fonctionnement de l'association puisqu'ils en sont une partie intégrante mais dans le cadre de leur spécificité. Un rééquilibrage s'impose.

c - Responsabilité des organisations syndicales

Le défi de demain pour toutes les organisations syndicales est : comment assurer le renouvellement des militants à tous les niveaux, pour garantir la relève par des militants en activité. Celle-ci permettra de répondre aux besoins de nouveaux élus dans les instances électives du CNRS mais aussi du CAES du CNRS garantissant ainsi la pérennité et la représentativité des organisations syndicales.

Face à ce constat de carence et dans l'attente de cet hypothétique renouvellement, le syndicat se doit de proposer des mesures en vue de continuer à faire fonctionner le CAES dans les meilleures conditions.

Le nombre d'administrateurs est fixé statutairement (article 9) à 30 membres titulaires augmenté de la moitié de suppléants (16 pour ce mandat).

Ce nombre élevé d'élus et de suppléants rend la tâche ardue lors de l'établissement des listes de candidats. La première difficulté est de trouver des collègues en activité qui peuvent prendre une demi décharge de service pour assurer leur responsabilité au bureau du CAES sans nuire à leurs carrières. La seconde, est de trouver de jeunes militants qui souhaitent s'investir dans l'action sociale et devenir administrateurs. La facilité est de recruter des candidats "bouche-trous".

Proposition

Le nombre d'administrateurs pourrait être réduit à 30 (20 titulaires + 10 suppléants)

En annexe 1 la configuration d'un CA de 20 membres titulaires en référence des élections de 2004

5 - Le bureau national :

Il est l'exécutif du conseil d'administration.

Je rappelle qu'en 2001, le SGEN-CFDT a fait modifier le règlement intérieur des structures nationales du CAES du CNRS lors du conseil d'administration constitutif sous prétexte qu'il fallait que toutes les organisations syndicales soient représentées au bureau national. Ce règlement intérieur a été adapté au score de l'UNSA puisqu'il n'avait pas obtenu d'élu au bureau selon le règlement en vigueur au moment des élections.

Modification proposée et acceptée par le CA du 17 janvier 2001 :

B - Composition du Bureau

Le C.A. fixe les modalités de désignation des membres du

Bureau.

Le nombre de ses membres est ainsi fixé :

attribution des 11 premiers sièges :

les différentes listes du C.A. sont représentées à la proportionnelle et à la plus forte moyenne à partir des résultats aux élections.

attribution de siège(s) supplémentaire(s) :

chaque liste, non représentée après la répartition précédente et ayant obtenu aux élections au moins 5 % des suffrages exprimés et 2 élus au CA obtient un siège au Bureau. C'est de cette façon, que le SGEN-CFDT a repris la présidence avec la complicité des autres organisations syndicales et que le nombre d'élus au bureau est passé à 12.

Le fonctionnement actuel du bureau du CAES, sa composition pléthorique à l'instar d'un mini CA, ont donné à cette instance une importance qu'elle n'aurait pas dû avoir. La périodicité des réunions à trois semaines a eu pour conséquences des ordres du jour à rallonge, en particulier avec l'inscription de trop nombreuses questions diverses sans document préparatoire.

Certaines questions n'ont pas lieu d'être débattues en BN mais devraient être réglées par les statutaires. C'est au secrétaire général d'apprécier cette éventualité et d'établir l'ordre du jour avec la consultation systématique des membres du BN sur les points à inscrire. Trop peu d'élus rendent compte par écrit de leurs missions.

Le nombre élevé de retraités, plus de la moitié des membres, n'est pas représentatif au sein de cette instance du nombre d'agents CNRS en activité. L'assiduité et la capacité de travail de certains membres, d'ailleurs "retraité ou non" laisse à désirer (je ne nommerai personne)

Avec un CA réduit à trente élus (titulaires et suppléants), la diminution du nombre d'élus s'impose. La représentativité proportionnelle des groupes devrait être conservée afin de préserver la pluralité. Il est vrai que les "petits syndicats" se verraient exclus de cette instance mais la revalorisation des prérogatives du conseil d'administration leur permettrait d'assurer pleinement leur responsabilité.

Dans la perspective de cette réduction, il faut revoir le rôle et les prérogatives de cette instance. L'implication de ces membres dans l'animation des commissions de réflexion deviendrait une nécessité.

Une équipe plus réduite devrait être plus efficace et favoriser un fonctionnement collectif de l'association.

Proposition :

De réduire à 7 le nombre d'élus au BN

Voir Annexe 2 - Configuration d'un bureau de 7 membres titulaires en référence des élections de 2004

7 - Les statutaires :

Depuis 2001, le fonctionnement présidentiel instauré par la CFDT réduit le rôle et les prérogatives des élus statutaires. La secrétaire générale dans le précédent mandat avait démissionné en partie du fait qu'elle ne pouvait plus assumer ces responsabilités. Il en est presque de même dans ce

mandat, malgré, un vote du conseil d'administration en décembre 2004, préconisant un fonctionnement collectif et la tenue de réunions des statutaires régulières.

L'opposition forte des élus du SNTRS-CGT à tous les niveaux contre le licenciement des directeurs à quelque peu "gâter" le climat ambiant entre élus.

Les responsabilités respectives des statutaires décrites précisément dans le règlement intérieur des instances nationales doivent être respectées.

Tous devraient être en position d'activité au CNRS.

Proposition :

Les membres statutaires doivent être en position d'activité au CNRS pendant toute la durée de leur mandat.

8 - Cycle de réunions annuelles :

En 2005, le nombre de sessions du C.A. est passé de 4 à 5 avec une préparation syndicale sur une journée. Une majorité d'administrateurs, tout syndicats confondus, étaient très réservés sur ce changement qui a été voté à une très courte majorité. Après une année d'essai, cette organisation a été reconduite à une très forte majorité. La préparation syndicale sur une journée a été reconnue bénéfique par nos jeunes élus. Des sessions thématiques sur les secteurs des régions et des vacances ont pu avoir lieu grâce à cette nouvelle organisation.

Avec une direction générale professionnelle, un conseil d'administration réduit, il serait plus facile d'organiser plus de sessions du conseil d'administration consacré à la politique et non à la "gestionite". Un cycle de six réunions annuelles me paraît tout à fait envisageable.

Proposition :

Augmenter le nombre de sessions de 5 à 6

9 - Les commissions :

Elles sont mises en place par le conseil d'administration auprès du Bureau. Elles doivent aider celui-ci dans sa réflexion et sa prise de décision.

Elles ont essentiellement une fonction de proposition sauf dérogation du C.A.

Elles ont plusieurs rôles:

- de réflexion et de proposition relatif à leur secteur,
- de contrôle de l'application des décisions des élus,
- du suivi du fonctionnement du secteur concerné,
- de formation des nouveaux administrateurs.

Elles rendent compte de leurs travaux une fois par an au CA.

Leurs propositions sont soumises au BN, ensuite au CA, si des décisions d'orientations politiques sont à prendre.

Reformer le fonctionnement du CAES du CNRS

1 - de réduire le nombre d'administrateurs à 30 (20 titulaires + 10 suppléants)

2 - de réduire à 7 le nombre d'élus au BN

3 - les membres statutaires doivent être en position d'activité au CNRS pendant toute la durée de leur mandat.

4 - La mise en place d'une direction professionnelle.

5 - Augmenter le nombre de sessions du conseil d'administration de 5 à 6

Annexe 1 - Configuration d'un CA de 20 membres titulaires en référence des élections de 2004

	nb de voix	quotient	Sièges	nbre de sièges attribués à la plus forte moyenne		%
SNTRS/CGT	3 011	4,739493	4	501,83	5	23,70%
SUD EDUCATION	738	1,161656	1	369,00	1	5,81%
SGEN/CFDT	3 692	5,811428	5	527,43	6	29,06%
SNIRS/CGC	1 485	2,337478	2	495,00	2	11,69%
SNPRESS FO	884	1,391469	1	442,00	1	6,96%
SNPTES	864	1,359987	1	432,00	1	6,80%
SNCS/SNPCEN/FSU	2 032	3,198489	3	406,40	4	15,99%
TOTAL	12 706	20	17	20	20	100,00%

Annexe 2 - Configuration d'un bureau de 7 membres titulaires en référence des élections de 2004

	nb de voix	quotient	Sièges	Moyenne	nombre de sièges attribués à la plus forte moyenne	
SNTRS/CGT	3 011	1,658823	1	1 505,50	1	2
SUD EDUCATION	738	0,406580	0	738,00	0	0
SGEN/CFDT	3 692	2,034000	2	1 230,67	1	3
SNIRS/CGC	1 485	0,818117	0	1 485,00	1	1
SNPRESS FO	884	0,487014	0	884,00	0	0
SNPTES	864	0,475996	0	864,00	0	0
SNCS/SNPCEN/FSU	2 032	1,119471	1	1 016,00	0	1
TOTAL	12 706	7	4		3	7

PARTICIPATION FINANCIERE DU CAES du CNRS

Contribution des élus du SNTRS-CGT

Définition :

La participation financière du CAES aux activités développées par l'association en faveur des agents du CNRS, des retraités et de leurs familles est fixée par deux critères, d'une part le quotient familial et d'autre part les courbes de tarif dégressif.

Le **quotient familial (QF)** d'un agent CNRS s'obtient en prenant le **revenu fiscal de référence (RFR)** de l'avis d'imposition (cumulé avec celui de votre conjoint en cas de vie maritale) divisé par le nombre de personnes à charges composant la famille. Les enfants sont comptés pour une part. Les courbes de tarif dégressif sont au nombre de deux, une courbe "vacances familles" et une courbe "jeunes". La courbe "vacances familles" dites aussi courbe "adultes"

recouvre toutes les activités de l'association proposées au niveau national, principalement dans le secteur des vacances, séjours et voyages familles mais aussi les activités proposées dans les régions et structures locales du CAES du CNRS. Ces dernières peuvent appliquer une subvention forfaitaire au maximum de 40% (recommandation votée par le conseil d'administration en 1999)

La courbe "jeunes" dites aussi "enfance" recouvre toutes les activités de l'association proposées au niveau national et régional, principalement les séjours jeunes en France, à l'étranger et linguistiques. Celle-ci sert aussi à subventionner dans les régions et les structures locales les Centres de loisirs éducatifs (CLE anciennement CLSH), les haltes gar-

Mise en oeuvre

La réflexion des élus du SNTRS-CGT s'est fondée sur plusieurs indicateurs essentiels auxquels nous avons essayé d'apporter une réponse. La prise en compte de ces différents éléments (non exhaustifs) nous a permis de mieux formuler nos propositions :

- Définir les niveaux de salaire de référence
- population agents CNRS
- courbe (bornes et dégressivité)

- quotient familial
- pondération de la prise charge des enfants dans le quotient familial.
- taux de subvention minimum et maximum

Les niveaux de salaires :

Le salaire brut le plus bas au CNRS correspond à l'indice 275 soit un revenu mensuel brut de 1260,66€ (catégorie

AGA E2 à AJA principal 2^{ème} classe E5, 1^{er} échelon, source grille des salaires au 1^{er} juillet 2005).

Le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) a été fixé à :

1217,88 € pour 151,67 h de travail (J.O. du 30/06/05)

1357,07 € pour 169 h de travail (J.O. du 30/06/05).

En 2003, le salaire mensuel brut moyen des agents de la fonction publique d'état s'élève à 2 460€ (2 072€ net) primes et rémunérations annexes y comprises (source INSEE).

Au CNRS, la rémunération moyenne mensuelle brute (primes comprises) s'élève à 3 040€ (bilan social 2003). Le salaire brut moyen des chercheurs correspond à 3 390€, celui de la catégorie A à 2 860€, celui de la catégorie B à 1 969€. (voir tableau 1 des salaires et le tableau 2 population agents CNRS en annexe)

Le SMIC valeur de référence

Un revenu familial décent devrait assurer à la famille les conditions nécessaires à leur développement et leur garantir à tous, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs (préambule à la constitution de 1946).

Le SMIC équivaut presque au salaire les plus bas de la fonction publique (voir tableau n°1 – niveau des salaires). Il pourrait servir de référence au calcul de la courbe, en définissant la borne basse et la borne haute.

Proposition :

La borne basse pourrait être égale à 2,5 fois le SMIC.

La borne haute pourrait être égale à 6 fois le SMIC.

Cette amplitude recouvre la majorité des demandes des agents CNRS. (voir figure 2 en annexe).

(1) Rémunérations brutes primes comprises = traitement indiciaire de décembre + indemnités de résidence+ supplément familial + primes mensuelles perçues en décembre (indemnité de charge de mission...) + montant moyen mensuel de la prime de fonction + montant moyen de l'ISFIC + montant moyen des primes semestrielles statutaires perçues

Rapport SMIC/QF/RFR/revenu familial net mensuel

SMIC	revenu brut mensuel	revenu annuel (net à déclarer)	RFR*	QF (4 parts)
1	1 357 €	13 841 €	9 966 €	2 491 €
1,5	2 036 €	20 762 €	14 949 €	3 737 €
2	2 714 €	27 683 €	19 932 €	4 983 €
2,5	3 393 €	34 604 €	24 915 €	6 229 €
3	4 071 €	41 524 €	29 897 €	7 474 €
3,5	4 750 €	48 445 €	34 880 €	8 720 €
4	5 428 €	55 366 €	39 863 €	9 966 €
4,5	6 107 €	62 286 €	44 846 €	11 212 €
5	6 785 €	69 207 €	49 829 €	12 457 €
5,5	7 464 €	76 128 €	54 812 €	13 703 €
6	8 142 €	83 048 €	59 795 €	14 949 €
6,5	8 821 €	89 969 €	64 778 €	16 194 €
7	9 499 €	96 890 €	69 761 €	17 440 €
7,5	10 178 €	103 811 €	74 744 €	18 686 €
8	10 856 €	110 731 €	79 726 €	19 932 €
8,5	11 535 €	117 652 €	84 709 €	21 177 €
9	12 213 €	124 573 €	89 692 €	22 423 €
9,5	12 892 €	131 493 €	94 675 €	23 669 €
10	13 570 €	138 414 €	99 658 €	24 915 €
10,5	14 249 €	145 335 €	104 641 €	26 160 €
11	14 927 €	152 255 €	109 624 €	27 406 €
11,5	15 606 €	159 176 €	114 607 €	28 652 €
12	16 284 €	166 097 €	119 590 €	29 897 €
12,5	16 963 €	173 018 €	124 573 €	31 143 €

Les courbes en application au CAES du CNRS

Nous avons deux courbes, une "vacances familles" et une "enfance" explicitées précédemment.

Le taux de subvention détermine la participation financière du CAES du CNRS.

La courbe est calculée en référence à deux bornes qui délimitent ce taux de subvention.

Ces bornes sont basées sur le quotient familial (QF), lui-même calculé en partant du revenu fiscal de référence (RFR) divisé par le nombre de personnes composant la famille.

Pour information, **une autre courbe est appliquée par le CNRS**, elle concerne le subventionnement des Titres Emplois Services (TES). Comparativement, le taux de subvention est nettement supérieur pour une prestation qui profite en majorité aux familles les plus favorisées.

Une courbe ou deux courbes

En instaurant en son temps deux courbes distinctes, les administrateurs avaient privilégié l'enfance à la famille. A l'époque, les revenus des familles ne permettaient pas d'accéder aux deux prestations et il fallait peut être faire un choix entre le départ des enfants et des parents. Au-delà d'autres aspects politiques, les moyens financiers limités de l'association avaient peut être contribués aussi à ce choix.

Aujourd'hui, la disproportion entre les deux courbes est un handicap au départ des familles dans le secteur vacances, de surcroît pour les plus défavorisés. Nous pensons qu'il faut tendre vers une courbe unique. En pondérant la part enfant dans le calcul du quotient familial, il sera toujours possible de privilégier encore plus les familles avec des enfants. Le taux de subvention pourrait varier de 20% à 80%.

Corrélation entre le QF, les bornes et le revenu brut mensuel

COURBES	BORNE BASSE			BORNE HAUTE		
	QF	% subvention	revenu brut mensuel *	QF	% subvention	revenu brut mensuel*
FAMILLES	514 €	75%	238 €	13 885 €	10%	6 428 €
ENFANCE	2 821 €	80%	1 306 €	15 450 €	22%	7 152 €
TES	9 147 €	80%	4 235 €	30 490 €	20%	14 116 €
proposition SNTRS-CGT	6 229 €	80%	3 393 €	14 949 €	20%	8 142 €

*revenu brut mensuel pour une famille de 4 personnes (4 parts)

Le tableau référent de l'histogramme (figure 2) vous permet d'apprécier le nombre de dossiers par rapport au quotient familial.

A la lecture de ce tableau, il est aisé de constater dans les deux courbes CAES, l'inadéquation entre le montant des bornes basses et les revenus d'une famille type CNRS, en revanche les bornes hautes correspondent mieux à la réalité.

Il faut mettre en place une politique de subventionnement qui tienne compte des contraintes économiques des agents CNRS et de leurs familles. La participation financière du

CAES aux activités des agents CNRS doit être améliorée substantiellement.

Conclusions des propositions :

1 - Les agents CNRS et leurs familles dont les revenus mensuels sont égaux ou inférieurs à 2,5 fois le SMIC bénéficieront d'une subvention maximale d'activité garantie à un taux de 80%.

2 - Une courbe unique dégressive de 80% à 20% à partir d'un quotient familial de 6 229 € à 14 949 €.

Annexes

1- niveau des salaires

Désignation	Salaire montant brut mensuel €	Salaire montant net mensuel €
CNRS- salaire minimum indice 275	1 260	
SMIC pour 151,67	1217	
SMIC pour 169 h de travail	1357	
Agents de la FP - salaire moyen	2 460	2072
CNRS – salaire moyen	3 040	
CNRS – Chercheurs	3 390	
CNRS – ingénieurs (A)	2 860	
CNRS – techniciens (B)	1 969	

2 - Population agents CNRS

Nombre d'agents/tranche de revenu (bilan social 2003) Voir Figure 1

Salaires	Chercheurs	Ingénieurs	technicien	total
Moins de 1 250€	0	0	29*(AJT)	29
de 1250 à 1 499	0	43	459	502
De 1 500 à 1 749	0	248	1 371	1 619
De 1 750 à 1 999	2	698	1 209	1 909
De 2 000 à 2 249	509	916	920	2 345
De 2 250 à 2 499	199	948	1 333	2 480
De 2 500 à 2 749	1 059	1 277	295	2 631
De 2 750 à 2 999	704	897	13	1 614
De 3 000 à 3 249	948	1 197	0	2 145

Figure 1 Nombre d'agents/tranche de revenu (bilan social 2003)

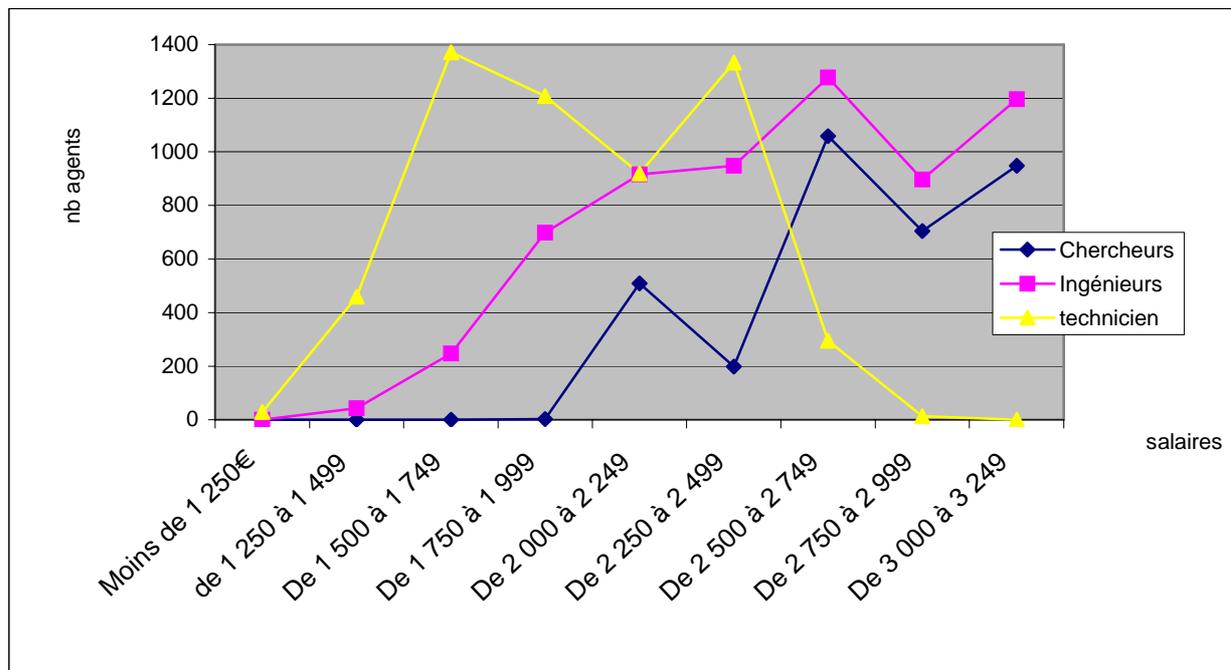
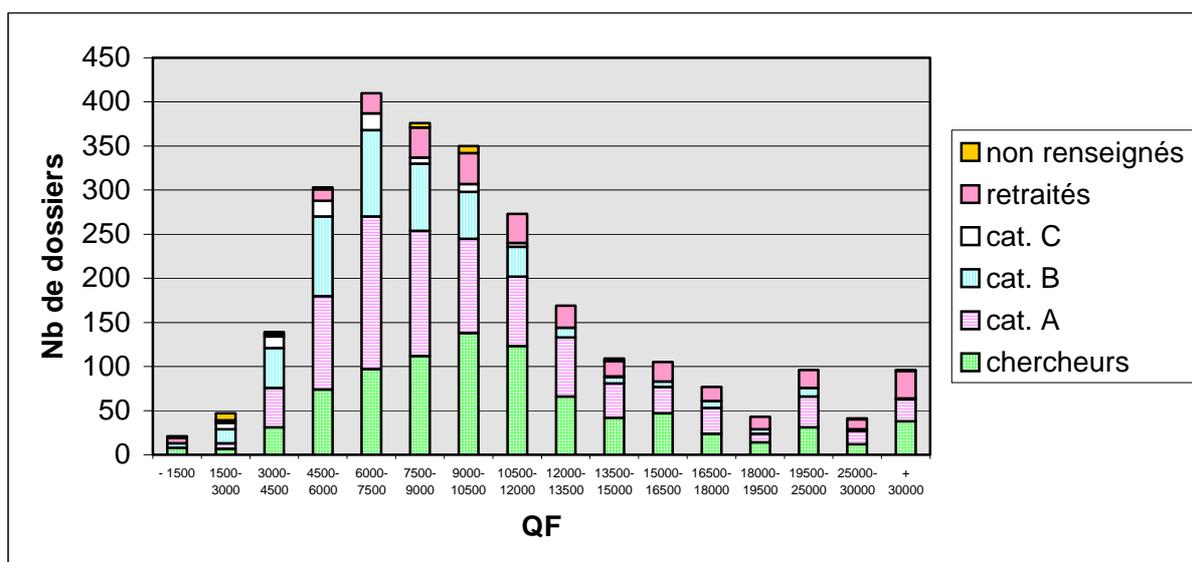
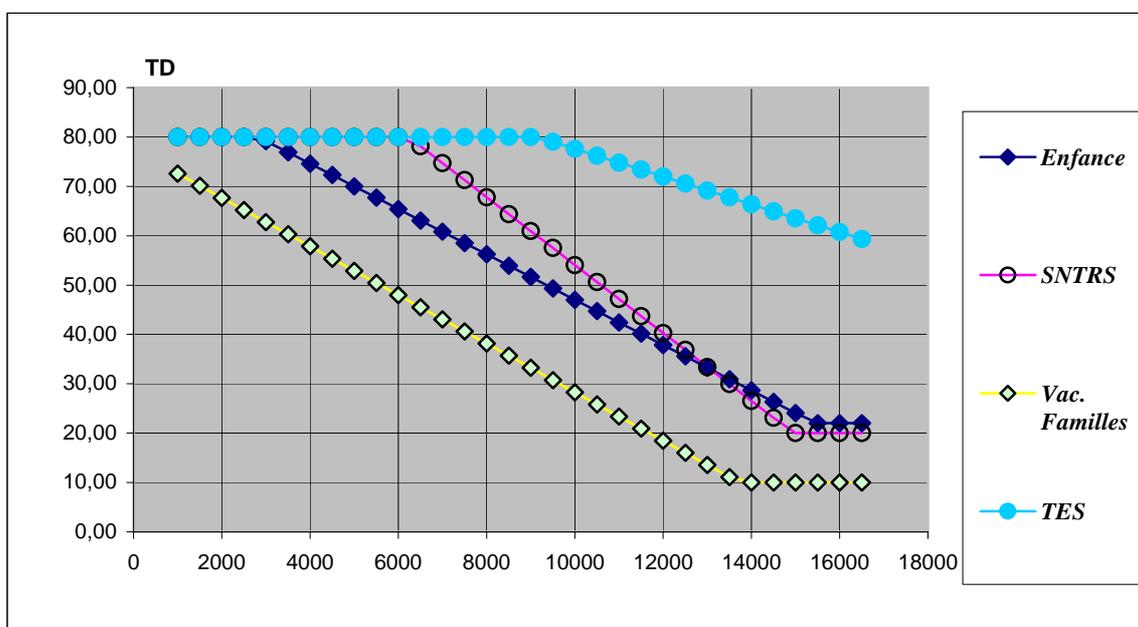


Figure 2 Vacances familles 2004 - Nb de dossiers par Corps de la fonction publique



ANNEE 2004												
QF	- 1500	1500-3000	3000-4500	4500-6000	6000-7500	7500-9000	9000-10500	10500-12000	12000-13500	13500-15000	15000-16500	16500-18000
chercheurs	8	7	31	74	97	112	138	123	66	42	47	24
cat. A	0	6	45	106	173	142	107	79	67	39	30	29
cat. B	5	16	45	90	98	76	53	34	11	7	6	8
cat. C	0	7	13	18	19	7	9	4	0	1	0	0
retraités	6	3	3	13	23	34	35	33	25	17	22	16
non renseignés	2	8	2	2	0	5	8	0	0	3	0	0
	21	47	139	303	410	376	350	273	169	109	105	77

Tableau référent de l'histogramme (figure 2)
Application des courbes



Assemblée générale statutaire du CAES du CNRS du mardi 13 juin 2006 à Oléron

L'Assemblée générale statutaire a pour but de faire connaître à l'ensemble du personnel du CNRS et du CAES l'action et les orientations du CAES.

Tout agent actif ou retraité du CNRS, IN2P3, INSU, CAES ou du CEE (Centre d'études de l'emploi) donnant procuration doit obligatoirement indiquer **à la main** ses nom et prénom, adresse complète, numéro matricule (pour les actifs) et la signer. Pour pouvoir donner procuration, les retraités doivent être inscrits dans la base de données GANAEL⁽¹⁾ du CAES.

Pour être valable, cette procuration doit être :

- **soit attribuée à une personne physique présente** à l'Assemblée générale et identifiée par son nom ou sa fonction statutaire (président, vice-président, secrétaire général ou trésorier). Il peut être inscrit sur la procuration un ou deux noms de mandatés.
- **soit vierge** (aucune indication du nom du bénéficiaire ou de sa fonction statutaire).

En l'absence de cette indication manuscrite par celui ou celle qui donne procuration, la procuration est considérée comme vierge et mise à la disposition du président de l'association ou de son délégué. Il sera alors émis, au nom du membre, un vote favorable au texte des résolutions proposées par le CA et défavorable aux autres, un vote favorable aux rapports moral, d'activité et financier, un quitus au trésorier.

Sera considérée comme nulle :

- toute procuration dont l'une des mentions obligatoires n'est pas renseignée ;
- toute procuration remplie de façon non manuscrite ;
- tout ajout de nom de bénéficiaire rédigé par une personne autre que celle qui donne procuration **même avec l'accord de cette dernière** ;
- toute procuration surchargée ou raturée ;
- toute procuration reçue après l'ouverture de l'Assemblée générale ;
- toute procuration reçue par fax ou par voie électronique.

Si la ou les personnes désignée(s) par la procuration n'est (ne sont) pas présente(s) à l'Assemblée générale, la procuration est inutilisable (une procuration libellée ne peut être transmise à un autre bénéficiaire).

Le formulaire ci-dessous peut être téléchargé à partir du site Web du CAES (www.caes.cnrs.fr) ou demandé au CAES du CNRS à Vincennes (Tél. 01 49 57 50 00).

Les procurations remplies peuvent être retournées par La Poste au siège du CAES à Vincennes ou sur le lieu de l'Assemblée générale⁽²⁾. Elles peuvent être données à des collègues qui les feront parvenir en temps utile à des participants à l'Assemblée générale ou au président du CAES.



Procuration Assemblée générale 2006 (à remplir intégralement à la main)
À retourner impérativement avant le 10 juin 2006
au CAES du CNRS - 2, allée Georges-Méliès 94306 Vincennes Cedex.

(*) Nom

(*) Prénom

(*) Adresse personnelle

(*) N° de matricule⁽²⁾

Donne pouvoir à

Ou à défaut à

Membre(s) du CAES du CNRS, pour me représenter à l'Assemblée générale 2006 convoquée le mardi 13 juin 2006 au village de vacances du CAES du CNRS La Vieille Perrotine - 17310 Saint-Pierre-d'Oléron.

(*) À, (*) le..... (*) Signature.

(*) En l'absence de l'une de ces mentions obligatoires, la procuration sera considérée comme nulle.

(1) Fichier unique « Gestion des Activités Nationales Et Locales ».

(2) Pour les retraités, indiquez la mention « retraité ».



*Les
Organismes
Génétiquement
Modifiés*



*L'Indecosa-Cgt et l'Ugict-Cgt vous invitent à participer à une journée débat
Mercredi 14 juin 2006—9 heures 30
au siège de la Cgt, salle du C.c.n., 263 rue de Paris—Montreuil (93)
Métro : Porte de Montreuil ou Robespierre*

Enjeux et perspectives

- * *L'éthique et la science ;*
- * *Les enjeux économiques mondiaux ;*
- * *Les problèmes liés au droit.*

Participeront à cette journée-débat

- ◇ **Gilles Éric Seralini,**
Directeur scientifique du CRII-GEN
- ◇ **Yves Chupeaux,**
Directeur de recherche à l'INRA Versailles
- ◇ **Corine Lepage,**
Ancien ministre de l'environnement
- ◇ **Philippe Gracien,**
Directeur du GNIS
- ◇ **Vincent Perrot,**
Président de la FNAB
- ◇ **Michel Dupont,**
Président de la Confédération Paysanne
- ◇ **Bernard Thibault,**
Secrétaire général de la Cgt

Coupon réponse à renvoyer à :

Indecosa-Cgt, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Tél. : _____

Fax : _____

Mobile : _____

Courriel : _____

Participera :

Ne participera pas :

À la journée-débat du 14 juin 2006