

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

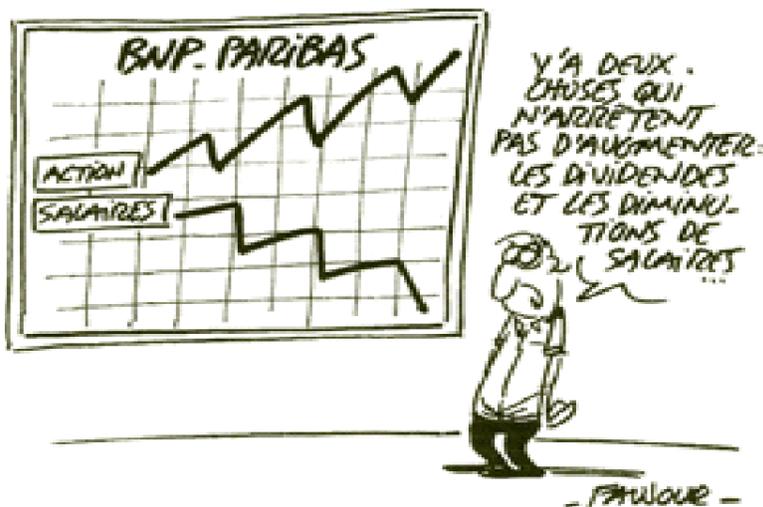
Améliorer les conditions de vie : une urgence !

Pouvoir d'achat,

Salaire,

Carrières et Statut

Revenus : Un ménage sur deux vit avec moins de 1.800 euros par mois. Le Français moyen ne vit pas comme dans la pub.
Trois millions de mal-logés. Cela concerne bien plus que les sans domicile. Les politiques publiques ne sont pas à la hauteur.
Moins 5 % : telle est la perte de pouvoir d'achat en 4 ans des fonctionnaires. L'augmentation de +0,5% de la valeur du point d'indice 2006 ne permettra aucun rattrapage.
4 millions de chômeurs : le chiffre du ministère, 2,5 millions ne reflète pas l'état réel du chômage en France.
15.000 : c'est le nombre de suppressions de postes de fonctionnaire prévues en 2007.
28,9 millions d'euros : la plus-value sur stock-options record d'Antoine Zacharias, PDG du groupe Vinci.
10 à 20.000 € par an : un décret du 11 août 2006 instaure une indemnité de performance pour les hauts fonctionnaires soit 30% de leur salaire de base, s'ajoutant aux primes actuelles.
13.700 € par mois. Telle est la prime du directeur général du CNRS en 2004, alors qu'en 2001 elle n'était que de 3.050 €



Le monde du travail s'appauvrit dans un pays où patrons et actionnaires se font des choux gras. La bataille de l'emploi et du pouvoir d'achat sera rude, mais elle n'est pas perdue tant qu'elle n'est pas engagée. Il faudra à la fois des initiatives spécifiques et des luttes unitaires.

Initiatives spécifiques : nous pensons indispensable de peser sur les directions de nos organismes. Il faut refuser la déréglementation des primes qui ne peut conduire qu'au clientélisme et aux divisions entre les personnels. Il faut exiger qu'elles prennent position pour de vraies améliorations des statuts.

En ce moment, le ministère prévoit des modifications statutaires à la marge qui concernent les catégories C (AGT et AJT), mais aussi les catégories B (T), et A (AI, IE, IR et chercheurs). Le SNTRS-CGT a des propositions immédiates et à plus long terme, pour les statuts et pour en finir avec la précarité. Débattons-en et exigeons de nos directions qu'elles se positionnent.

Luttes unitaires : la défense du pouvoir d'achat concerne l'ensemble du monde du travail, fonctionnaires et salariés des entreprises. Il faut combattre la spirale descendante que veulent nous imposer les politiques libérales. Il faut reconquérir notre part du gâteau. Pour en finir avec les travailleurs pauvres, avec les privations quotidiennes et la

sous rémunération du travail qualifié, il nous faudra des luttes unitaires, à l'image de la bataille du CPE. Rien ne pourra se faire sans vous et votre mobilisation.

OÙ EN EST LE SALAIRE ?

Le salaire et l'emploi sont les principaux sujets de préoccupation 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 aux personnels de ce secteur des efforts particuliers, car ils «bénéficient d'un emploi stable». Ils seraient des «privilegiés». On leur a demandé un effort de solidarité dès les années 80, «car ils ne sont pas soumis au risque du chômage», puis de modérer leurs revendications salariales, car «ils bénéficient d'augmentations automatiques à l'ancienneté ». La durée de cotisation pour ouvrir le droit à la retraite à temps plein a été augmentée sans allongement correspondant des grilles.

Au final, à niveau et échelon donné, un titulaire gagne moins, en euros constants, qu'il y a un quart de siècle. La valeur du point s'étirole, suivant en cela la tendance à la baisse relative du pouvoir d'achat des salaires, qui progresse moins vite que les richesses.

Les titulaires de catégorie C n'ont pas bénéficié des revalorisations du SMIC, car elles avaient pour contrepartie une baisse des charges salariales pour le patronat, ce que l'État ne peut s'appliquer à lui-même. Les restrictions salariales pèsent sur toutes les catégories de la recherche publique, des titulaires aux précaires et aux doctorants.

A cela il faut ajouter la hausse des prélèvements sociaux à la charge des salariés, alors que la part relative de l'employeur a diminué. Ceux qui sont restés au même échelon ont déclaré en 2005 un revenu annuel inférieur à celui de 2004.

Du fait de la revalorisation du SMIC et du blocage de tous les autres salaires, le traitement correspondant au premier échelon du corps des AGT, supérieur au SMIC de 14,72 % en 1986, ne l'est plus à présent que de 0,05 % ! Le premier échelon du premier grade de technicien supérieur de 23,92% au SMIC, ne l'est plus que de 5 %. Enfin, le premier échelon du premier grade de la catégorie A supérieur de 63,13 % au SMIC, est réduit à 24,80 %.

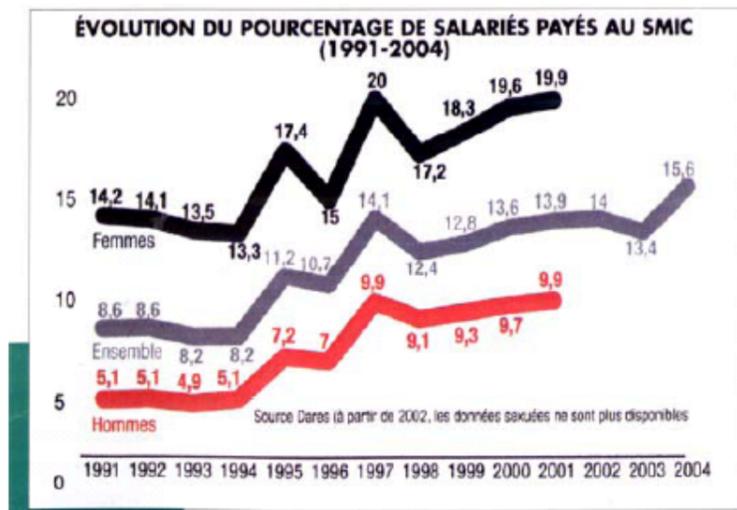
Aujourd'hui le gouvernement et les directions prônent la mise en concurrence entre les agents (carrières, primes au mérite...) sans réels moyens supplémentaires. Celle-ci est source de conflit et n'a pour but que de masquer la pénurie de crédits. Dans toutes les entreprises où l'individualisation des promotions a remplacé les garanties collectives, les patrons ont réussi à limiter les hausses de la masse salariale. Et lorsqu'il y a des moyens supplémentaires, par exemple pour l'enveloppe des primes en 2006 au CNRS, ils servent à augmenter l'indemnisation des fonctions de direction et à individualiser la PPRS.

La CGT revendique un rattrapage immédiat de 5 % de la valeur du point d'indice, -qui vaut actuellement 4,49 € brut mensuel-, et une hausse immédiate du minimum fonction publique. C'est d'autant plus indispensable que les hausses des dépenses incompressibles (logement, chauffage, transport), érodent le pouvoir d'achat de tous, notamment celui des plus jeunes et des salaires les plus faibles.

Une mesure urgente : le SMIC à 1500 € brut

Utopie ? Prenons deux chiffres :

- 9 milliards d'€ C'est ce que coûterait le passage immédiat du SMIC à 1500 €(soit 0,6 % de la richesse annuelle créée)
- 8 milliards d'€ C'est le montant supplémentaire de dividendes versés aux actionnaires des seules sociétés du CAC 40 en 2005 (24 milliards en 2005 pour 16 milliards en 2004, soit + 50 %).



Revaloriser toutes les composantes de la rémunération : Le salaire direct doit être directement 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, on s'y réfère pour les non-titulaires sur CDD ou sur statut de contractuels. Dans chaque corps, la grille des indices reflète l'augmentation de la qualification acquise par l'expérience. A cette rémunération de base s'ajoute une indemnité de résidence liée à la région, plus élevée pour les franciliens que pour les autres, et des indemnités spécifiques, celles liées aux enfants par exemple.

Enfin des **primes**, régulières ou non, complètent cette rémunération. Mais il y a prime et prime. La plus importante, celle que touchent tous les ITA des EPST est la PPRS (la prime de participation à la recherche scientifique). Elle a été obtenue dans les années 50 à la suite de la fameuse lutte pour le « milliard pour la recherche ». L'augmentation des salaires revendiquée à l'époque 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 par sa partie « modulable » (le tiers) ; elle est 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. 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 pour les ITA 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 : 2% du salaire ! A l'origine, la prime de recherche représentait 2 mois de salaire, mais son indexation n'avait pas été prévue par le SNCS qui l'avait négociée à l'époque. **Nous proposons de remplacer la prime de recherche des chercheurs par la PPRS à 16% immédiatement.** La comparaison avec la Prime Encadrement Doctoral pour les enseignants chercheurs (PEDR), versée aux enseignants, montre que cette revendication peut être satisfaite.

Cela est possible. L'exemple du CNRS, où en 2006 le traitement des personnels, charges patronales comprises, est de 1448 Millions d'euros – dont 648 Millions pour les ITA et de 795 pour les chercheurs. L'ensemble de la subvention d'État pour charges de service public du CNRS qui inclut les salaires, les charges, les suppléments familiaux, etc. est de 1641 Millions d'euros. Le coût des primes, selon les différentes propositions serait :

Coût des revalorisations des primes : exemple du CNRS

	Situation actuelle	Coût budgétaire des différentes propositions			
		Coût budgétaire 2006	Équivalent PEDR pour les chercheurs	Prime à 16% pour tous	Prime à 20% pour tous
ITA		44 281 766		50 103 520	62 629 400
Chercheurs		10 818 676	48 668 864	71 408 751	89 260 939
Ensemble		55 100 442		121 512 271	151 890 339

La prime à 16% pour tous, ITA et Chercheurs, représente un surcoût de 66,4 Millions d'euros, correspondant à 4,6 % de la masse salariale. Pour la prime à 20%, ce n'est que de 6,6 % qu'il faudrait augmenter la masse salariale.

Entre 2001 et 2004, la prime du directeur général du CNRS est passée de 3050 € par mois à 13.700 €, toujours par mois (cf. Bilan social).

DES MESURES IMMEDIATES EN UTILISANT LE BUDGET 2006

Pour le budget PPRS, la prime des ITA, une augmentation de 2,6 millions est prévue en 2006. Mais ne nous faisons pas d'illusions, la direction veut choisir l'individualisation sans transparence aucune.

- **Pour les ITA**, l'augmentation 2006 du budget de la PPRS doit corriger une injustice : les ingénieurs de recherche et d'études perçoivent une prime à 16% du salaire moyen, mais pour les assistants ingénieurs, techniciens, adjoints et agents techniques, la prime n'est que 12%. Il faut 6 millions d'euros pour passer tous les ITA à 16%. L'augmentation 2006 du budget de la PPRS représente près de la moitié de cette somme.
- **Le budget de l'ISFIC augmente de 2,8 millions d'euros.** L'ISFIC (Indemnité Spécifique de Fonction d'Intérêt Collectif), prime accordée aux directeurs scientifiques, délégués régionaux, à des directeurs d'unités et à des chefs de service du siège, a été modifiée par décret le 26 avril 2006, sans aucune consultation préalable des instances paritaires. Son montant maximum passe de 6575 € par an à 12.000 €, avec une possibilité de majoration de 50%. Aujourd'hui, les critères d'attribution n'ont été définis nulle part, qu'en sera-t-il demain ?
- **Pour les chercheurs**, l'augmentation du budget de l'ISFIC doit permettre de commencer une politique de revalorisation de la prime de recherche pour tous les chercheurs. Ce qui porterait le taux de prime de 2 à 2,5%.

Ces augmentations des primes peuvent être obtenues dans le cadre de chaque EPST. Chacun est maintenant en principe responsable de son budget, c'est la conséquence des nouvelles dispositions mises en place par la LOLF.

Mais, n'oublions pas que notre retraite est principalement calculée sur notre salaire de base, même si depuis la loi Fillon, primes et indemnités sont soumises à un prélèvement qui alimente un pseudo fond de pension, le RAFFP : régime additionnel de la fonction publique. Rien ne permet d'estimer l'intérêt de ce fond de pension qui n'est alimenté que par 5% de cotisation des salariés et 5% de cotisation des employeurs.

A TERME, IL FAUT INCLURE LA PPRS DANS LE SALAIRE, C'EST UNE REVENDICATION ESSENTIELLE POUR LE SNTRS-CGT.

Restent les autres primes. Le gouvernement propose d'augmenter les primes individualisées. C'est la mise en place d'une dérégulation totale des salaires. L'exemple de l'INSERM est significatif : la direction générale a instauré pour 15% des chercheurs INSERM, des contrats d'interface représentant 1500€ mensuel; et développe la théorie des 2/3 de salaire fixe (le salaire de fonctionnaire) et du 1/3 de variable sur contrat de 3-5 ans. Déjà, dans certains labos, des collègues utilisent les nouvelles possibilités de la loi sur la recherche pour piquer dans la caisse : ils se servent des compléments de salaire significatifs en puisant dans leurs contrats. C'est injuste ! Comment réagiront chercheurs, ITA et doctorants qui par leur statut ou le caractère fondamental de leur recherche ne peuvent ou ne veulent pas se servir ?

Pour nous, Il faut en finir avec ces primes comme avec celles, souvent rondelles, que ne touchent que certains cadres de l'administration de nos établissements, fonctionnaires ou CDD de haut niveau. Il faut en finir avec les primes exceptionnelles, attribuées à discrétion aux directeurs de laboratoires ou aux chefs de services bien cotés.

Ces primes doivent être supprimées et leur montant doit servir à alimenter une 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.

La politique sociale oubliée

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 les EPST ont abandonné la politique de logement social, n'ont pas renouvelé le parc locatif et se contentent de quelques prêts bonifiés pour l'achat d'un logement. De même la restauration est détériorée, les tarifs augmentent scandaleusement et sa dimension sociale battue en brèche.

Le SNTRS-CGT propose :

- * la contribution effective de l'employeur au 1% patronal et l'augmentation du parc locatif,
- * reconquérir une restauration sociale gérée par les comités d'action sociale,
- * des moyens supplémentaires pour l'action sociale pour aller à 3% de la masse salariale,
- * une véritable politique familiale pour permettre l'accès aux crèches collectives et pour le départ en vacances des enfants et de leur famille.

LE CONSTAT : DES CARRIERES DEGRADEES

Pour les ITA, des blocages de carrières insupportables :

La faiblesse des possibilités de promotions et le blocage des carrières sont des phénomènes constants depuis de très nombreuses années. Cette situation devient dramatique, face à l'attente de reconnaissance des qualifications.

Grades	Effectifs des grades	Bloqués en fin d'échelle indiciaire			Total	%
		Ancienneté < à 3 ans	Ancienneté de 3 à 10 ans	Ancienneté > à 10 ans		
AJT	741	14	25	11	50	6,75
AJTP	234	21	65		86	36,75
TCN	2649	75	116	29	220	8,31
TCS	1036	106	329		435	41,99
TCE	1114	236	345	62	643	57,72
AI	2480	180	213	98	491	19,80
IE2	2947	140	336	256	732	24,84
IE1	762	173	221	36	430	56,43
IEHC	168	49	21		70	41,67
IR2	1752	103	158	85	346	19,75
IR1	910	164	243	151	558	61,32
IRHC	158	3	76	47	126	79,75
Total	14951	1264	2148	775	4187	28,00

Source CNRS 2004

Pour le seul CNRS, 4187 personnes sont bloquées au dernier échelon de leur grade dont 775 depuis plus de 10 ans. Ce qui se traduit par une perte très importante du pouvoir d'achat, parfois depuis de très nombreuses années. Dans certains grades, la proportion de personnes bloquées au dernier échelon est forte.

Les barrages de grades ralentissent les progressions indiciaires dans un même niveau de qualification. Seuls 4,66% des ITA bénéficient d'un changement de grade (de 2,61% pour le passage TCS à TCE à 6,85% pour le passage IR2 à IR1).

Quant au changement de corps, qu'il se fasse au choix ou par concours interne, les possibilités sont minimes. Ainsi en 2006, en totalisant les concours internes et le passage en CAP, il y aura 59 passages en IR pour 3700 IE, 64 passages en IE pour 2380 AI, 88 passages en AI pour 4600 T, 59 passages en T pour 960 AJT. **La direction n'applique pas les possibilités permises par le statut** : sur les 5 campagnes de concours internes qui se sont échelonnées de 1999 à 2003, si la direction avait appliqué les quotas maxi de concours internes tels que

le prévoit le statut, il y aurait eu en plus : 34 ITA promus en IR, 135 en IE, 178 en AI et 477 en T !

Pour les chercheurs : pénurie de promotions.

La pénurie des promotions a aussi de lourdes conséquences sur le blocage des carrières. Au CNRS, en 2003, qui a été une bonne année relative pour les promotions de CR en DR, pour 4771 CR1 promouvables en DR, il y a eu 1419 dossiers déposés et 209 promus. Avec plus près de 7 candidatures en moyenne par poste de directeur de recherche, l'âge moyen des lauréats est passé à plus de 46 ans.

Pour les doctorants : précarité et bas salaires

En 2004, 9300 thèses ont été soutenues, contre 11000 en 1996. Est-ce un signe du manque d'attractivité du doctorat ? Probablement, car seulement 25% des étudiants de DEA/Master-recherche en 2003-2004 poursuivent en doctorat l'année suivante, pour 29 % des étudiants de DEA en 2001-2002. S'il y a toujours environ 70.000 inscrits, la moitié n'est pas financée. Quant aux bourses de thèses, malgré la récente et petite revalorisation de l'allocation à 1 410,33 € bruts mensuels à compter du 1er janvier 2006, elle reste à peine supérieure aux 1254 € du SMIC 35 heures.

Nos propositions

- Les doctorants sont des chercheurs en formation participant à la production scientifique. Tous les systèmes de financement doivent se soumettre à un véritable statut de salarié (comme les apprentis) avec un salaire garanti, une protection sociale, une reconnaissance des années de thèse pour la retraite. Il faut augmenter significativement le nombre et le montant des bourses.
- La période de thèse ou de travaux équivalents doit déboucher sur un recrutement au niveau de qualification, soit dans les EPST comme chercheurs (CR2) ou ingénieurs (IR), soit à l'université comme Maître de Conférences, soit dans l'industrie. Le doctorat doit être reconnu par la Fonction Publique et par les conventions collectives.
- La période qui peut faire suite à l'obtention de la thèse doit être la plus courte possible (2 ans). Période de préparation aux concours, elle doit être placée dans le cadre d'un statut qui prolonge le statut des doctorants allocataires de recherche.
- Les doctorants étrangers doivent avoir des bourses suffisantes pour leur permettre de vivre décemment.

Pour les précaires

La recherche publique, comme l'université, sont fortement atteintes par la précarité et c'est une maladie qui s'y développe toujours. Dans les organismes de recherche publique, type EPST comme le CNRS, l'INSERM, l'INRETS, des milliers de personnes sont en situation précaire : emplois de courte durée avec des couvertures sociales et des rémunérations extrêmement variables, auxquels on peut ajouter des emplois stables avec de faibles salaires. A titre d'exemple, le CNRS pour l'année 2004 reconnaît que, y compris les remplacements payés par l'organisme, plus de 4800 équivalents temps plein (environ 11500 personnes physiques) non statutaires ont travaillé dans ses Unités mais sans compter les libéralités, les ATER, les remplacements financés par les partenaires dans les Unités mixtes, etc. La mise en place des contrats ANR a déjà créé plus de 1000 CDD selon le ministère. Dans l'ensemble de la recherche et de l'enseignement supérieur, ce sont probablement des dizaines de milliers de personnes qui sont concernées.

Nos propositions :

- Les salariés travaillant sur des fonctions permanentes doivent être titularisés. Une fonction permanente occupée depuis plus d'un an par un contractuel payé sur fonds publics doit entraîner l'ouverture d'un concours.
- Les organismes de recherche doivent utiliser tous leurs emplois budgétaires pour embaucher des fonctionnaires alors qu'aujourd'hui ils utilisent nombre de ces emplois pour des CDD.
- Nous revendiquons la création de 5000 postes statutaires (ITA, IATOS, chercheurs et enseignants-chercheurs) par an jusqu'en 2010 dans les EPST et les Universités. Il faut réduire fortement le financement incitatif public (ANR, etc.) au profit du financement récurrent tout en portant l'ensemble des moyens publics pour la recherche à 3% du PIB. Un système d'incitation à la création de CDI dans la recherche privée pourrait être mis en place et se substituer à une partie des mesures fiscales actuelles.

AGIR POUR AMELIORER NOTRE SITUATION

Alors que la LOP de 1982 avait amélioré la situation des personnels : statut de titulaires, améliorations indiciaires, plan de reclassement et développement de l'emploi, le "PACTE pour la Recherche" ne prévoit aucune amélioration autre que quelques primes au mérite fort contestables et des créations d'emploi essentiellement hors statuts. Plus grave, des nuages s'amoncèlent sur notre statut avec la mise en place en 2007 de la LOLF. Cette nouvelle procédure comptable globalise les budgets, ne distingue plus les postes de personnels : l'ensemble des salaires des organismes est regroupé dans un poste unique appelé « charge pour service public ». Déjà, les projets de modification du décret de 1983 suppriment toute référence aux contingentements statutaires des grades dans les corps (exemple : dans le corps des IR, il y a 35% d'IR1). Comment se comporteront nos directions, supprimeront-elles des promotions pour favoriser les CDD ou la sous-traitance ? La question est ouverte, il ne tient qu'à nous d'imposer le rapport de force. **Seule l'action peut améliorer cette situation.**

PROPOSITIONS POUR L'AMELIORATION DES STATUTS

Notre proposition est bâtie sur la reconnaissance des niveaux de qualification correspondant aux principaux niveaux de formation. Elle s'appuie sur les propositions interprofessionnelles de la CGT. En particulier, nous préservons le niveau de qualification BTS-DUT qui n'est pas reconnu dans la Fonction Publique et qui a fait l'objet d'âpres batailles au moment de la création de notre statut en 1984.

Notre proposition revalorise les carrières et en particulier les débuts. Elle supprime toutes les rémunérations en dessous du SMIC. Le début de carrière d'AGT est placé au niveau actuel du SMIC, et nous revendiquons un SMIC à 1500 euros.

Notre proposition intègre les niveaux de qualification des ITA, des chercheurs et des enseignants-chercheurs en les plaçant dans des corps différents. Elle comprend 7 corps et 8

niveaux de qualification. Les 6 corps (AJT à CR, MCF) correspondent aux grands niveaux de formation, les 2 derniers niveaux 7 et 8 sont des niveaux de qualification correspondant à des niveaux de compétence et de responsabilité acquises après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

Les niveaux de fin de carrière sont déterminés par application d'un coefficient multiplicateur de 2. Il faut allonger les grilles pour permettre une carrière dans chaque corps ou grade, afin de prendre en compte l'allongement de la durée de la vie de travail depuis Balladur-Fillon

La carrière dans un niveau se déroule sur 35 ans, avec la moitié du gain indiciaire dans le premier tiers de la carrière.

Principes de construction de la grille					
Corps	Niveau	Niveau de formation	niveau de rémunération	Salaire Début (a)	Salaire Fin (a)
AGT	1	Sans diplôme	SMIC	1500	3000
AJT	2	CAP, BEP	1,2 x SMIC	1800	3600
Tech	3	BAC	1,4 x SMIC	2100	4200
AI	4	BTS - DUT	1,6 x SMIC	2400	4800
IE	5	Licence - Maîtrise	1,8 x SMIC	2700	5400
IR CR MCF	6	Master, Ingénieurs	2 x SMIC	3000	6000
		Doctorat	2,2 x SMIC	3300	6600
IRHC DR2 - PU2	7	Corps de promotion			7200
DR1 - PU1	8				7800

(a) : salaires bruts, PPRS comprise

Actuellement les classes instaurent des barrages au déroulement de carrière minimal. Dans notre projet, ils sont supprimés sauf pour les DR et PU. Les changements de corps se feraient par les procédures actuelles, concours interne et choix en CAP, mais avec des possibilités non plus dépendantes du nombre de recrutement (flux), mais de l'effectif du corps (stock). Nous estimons raisonnable de proposer un changement de corps pour 5% des effectifs, ce qui correspond à une possibilité de changement de corps pour 20 ans de carrière. Cela n'est pas extraordinaire compte tenu du déclassement actuel de nombreux collègues. Ceci permettrait une progression moyenne minimum. La reconnaissance du "mérite" se ferait par le système des échelons accélérés.

Le premier niveau n'est pas référencé à un diplôme. Pour nous, le corps des AGT devrait être conçu comme un corps de formation préparant au passage en AJT. Actuellement le CAP est exigé pour l'accès au corps des AGT, ce niveau de formation est classé dans notre proposition dans le corps des AJT. Les AGT actuels devraient donc être tous reclassés dans le corps des AJT et les AST (enseignement supérieur) actuels en AGT.

Les trois grades de DR (DR2, DR1, DRCE) et PU (PU2, PU1, PUCE) sont ramenés à deux, en terminant à la hors-échelle C chevron 1. Le grade de DR1 et PU1 est fusionné avec celui de DRCE et PUCE.

Dans cette proposition, le statut de doctorant salarié que nous revendiquons correspond à une période de formation ou d'alternance. La rémunération du doctorant doit correspondre à 2 fois le SMIC, avec une première étape immédiate à 1,5 fois le SMIC.

Pour les ITA, un système d'évaluation professionnelle permettrait une meilleure prise en compte de la qualification exercée, d'en améliorer la reconnaissance et s'opposerait aux entraves à son exercice normal. Il faut mettre en place l'évaluation des ITA par les pairs, avec une commission par BAP.

Les propositions du SNTRS-CGT pour améliorer le statut des ITA

- La reconnaissance de la qualification qu'elle soit attestée par un diplôme ou acquise par l'expérience. Les critères d'évaluation ne doivent pas être fixés par le poste (travail prescrit) mais par la qualification des personnes (savoirs, qualités).
- L'obtention du niveau de classification correspondant à cette qualification.
- La mise en place d'une politique de promotion, des moyens affectés à la formation et à la promotion des agents.
- La mise en place d'un système de formation diplômante (ou qualifiante), pris sur le temps de travail, avec les financements nécessaires. Les EPST doivent s'engager dans le dispositif de valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Ces principes valent pour tous les agents qu'ils soient ou non titulaires.
- Le Changement automatique de grade pour toutes les personnes bloquées depuis 3 années et plus en fin de grade.
- Pour les personnes bloquées en fin de corps depuis 3 ans et plus, prévoir des bonifications indiciaires.
- Passages ITA <-> chercheurs facilités.
- Pour une valorisation des métiers et une réforme de la Catégorie C
Le CNRS et l'INSERM mènent depuis de nombreuses années une politique dite de repyramidage, qui favorise le recrutement des ingénieurs et des chercheurs et limite drastiquement

celui des catégories ouvrières et employées, notamment en mettant en extinction le corps des AGT. Sur le modèle de beaucoup d'entreprises du secteur privé, ils font appel à la sous-traitance ou à la précarité pour pallier les besoins dans des métiers comme l'entretien des bâtiments, le ménage, la vaisselle, les animaleries, la mécanique, l'électricité, l'électronique, l'entretien et la maintenance de gros appareils. Cela a entraîné une perte de savoir-faire, une dégradation des métiers concernés, une cassure entre les personnels, car les employés des entreprises sous-traitantes sont surexploités et ont peu de connaissances de ce qui se fait dans les laboratoires et services. La sécurité serait mieux assurée dans les laboratoires si les organismes réintégraient ces métiers dans son sein. Cette politique est reconduite sans que des bilans en aient été tirés. Nous pensons qu'il faut revenir sur cette politique et relancer le recrutement en catégorie C sur de véritables profils professionnels. Il faut également mieux reconnaître les diplômes de niveau CAP et BEP dans leur dimension professionnelle, et ne pas hésiter à organiser de vrais essais professionnels pendant les concours de recrutement.

Reconnaître les qualifications des personnels de catégorie C

Cela permettra de régulariser la situation de ceux qui ont été recrutés avec un diplôme de niveau bac, voire plus, ainsi que de tous ceux qui ont acquis une qualification supérieure par la pratique professionnelle. L'absence d'une réelle évaluation professionnelle des ITA, par les pairs, tout comme le mode actuel de fonctionnement des CAP, ajoutent au malaise des ITA dont la qualification est mal reconnue. L'équilibre entre concours internes et concours externes est à revoir : à titre d'exemple, de 1999 à 2003 ; soit sur 5 années budgétaires, le CNRS a recruté 1082 techniciens en concours externe mais promu seulement 109 AJT en T. Un plan de rattrapage doit être mis en oeuvre.

Un projet de réforme de la catégorie C est en préparation par le gouvernement. Cela se traduit pour la catégorie C en un corps unique à 4 grades (Échelles E3, E4, E5, E6). Hormis un échelon terminal supplémentaire, d'une quinzaine de points, pour les collègues en fin de carrière, il y a donc peu à attendre des ministères pour les AGT et AJT.

Les propositions du SNTRS-CGT pour améliorer le statut des chercheurs

Il faut restaurer l'attractivité de cette profession et pour cela réduire la précarité, recruter jeune et revaloriser les salaires et les carrières sur la base des qualifications et des prises de responsabilité. L'amélioration du statut doit être un facteur pour renforcer la liberté de recherche, qui suppose en même temps de réduire le financement incitatif (ANR,...) au profit du financement récurrent (qui devrait représenter au moins 70% des moyens des équipes).

- **Améliorer en préalable le statut des doctorants et les chercheurs post-doctorants**, cf. ci-dessus.

- **Organiser un recrutement jeune dans les EPST et les Universités.** 2/3 des postes de chercheurs doivent être mis au concours en CR2. Pour rendre possible un recrutement au

plus près de la thèse, la condition pour concourir devrait être le master avec deux années d'expérience de la recherche. Le recrutement doit être porté à 5% des effectifs totaux pour les 5 prochaines années.

- **Revaloriser rapidement la rémunération de tous les chercheurs** sans attendre une refonte de la grille de la Fonction Publique. Le pouvoir d'achat s'est beaucoup dégradé et la qualification est mal reconnue. La prime de recherche pourrait être portée à 20% (ou 16% dans un premier temps). Cette prime lors de la refonte de la grille devrait être intégrée au salaire. Il est aussi nécessaire d'harmoniser cette prime avec celles des ITA. Cela implique aussi de revoir la grille des IR pour l'harmoniser avec celle des chercheurs.

- **Revaloriser les carrières.** Le début de carrière des CR doit être amélioré. La thèse devrait donner droit à une bonification de deux ans. Les années d'activité à un niveau de qualification correspondant à celui d'un chercheur doivent être pris en compte à 100% quelque soit le type de financement en France ou à l'étranger.

- **Porter les flux** pour les passages CR1→DR2 et DR2→DR1 doivent être portés respectivement à 5% et 6% des effectifs de la classe de départ pour donner une chance de promotion à tous ceux dont l'activité professionnelle le justifie (correspond aux besoins de développement des labos).

- **Évaluer démocratiquement les chercheurs.** Les chercheurs doivent continuer à être évalués par des commissions scientifiques représentatives de la communauté scientifique comportant 2/3 d'élus. La même instance doit aussi faire l'évaluation des unités. Les avis et classements des Commissions Scientifiques concernant les chercheurs devraient être transmis aux CAP correspondantes qui doivent pouvoir exercer un contrôle. La saisine des CAP par les chercheurs est de droit et ne devrait pas dépendre de l'avis de la direction.

- **Participation des chercheurs à la formation.** C'est une des missions des chercheurs, mais elle doit rester secondaire en terme de temps de travail par rapport à la mission de recherche. Sur la base du volontariat, les chercheurs peuvent participer à temps partiel avec rémunération aux enseignements de master et doctorat qui nécessitent des spécialistes. Les chercheurs doivent être traités comme les enseignants-chercheurs pour l'encadrement des thèses. La mobilité de et vers l'université doit être facilitée, des postes doivent être réservés pour faciliter ce passage.

- **Assurer le transfert des connaissances vers les entreprises est une mission des chercheurs.** Elle doit être exercée sur la base du volontariat. Les rémunérations liées à l'activité de transfert doivent faire l'objet de nouvelles discussions.

Vous pouvez débattre de toutes ces propositions en contactant les militants de votre entourage. En Adhérent au SNTRS-CGT vous contribuerez à ce qu'elles soient mises en place.

<p>ADMINISTRATIFS</p> <p>CHERCHEURS</p> <p>INGENIEURS</p> <p>TECHNICIENS</p> <p>THESARDS</p> <p>REJOIGNEZ UN SYNDICAT <i>Intercatégoriel</i></p> <p><i>Indépendant</i></p> <p><i>Démocratique</i></p> <p><i>Unitaire</i></p>	<p>J'adhère au S.N.T.R.S.-C.G.T.</p> <p>NOM : _____ Prénom : _____</p> <p>Corps et grade : _____</p> <p>Adresse du labo ou service : _____</p> <p>Téléphone : _____ Fax : _____</p> <p>Courrier Électronique : _____</p>
<p>SNTRS-CGT 7, rue Guy Môquet 94801 VILLEJUIF Tél. 01 49 58 35 85 - Fax 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrscgt@vjf.cnrs.fr Web : http://www.sntrs.fr</p>	