

---

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](mailto: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

---

## Edito

Les résultats de l'élection présidentielle annoncent de nouvelles attaques contre le service public de recherche, et plus généralement contre les salariés. La politique à l'encontre des immigrés va se durcir et on ne peut qu'être inquiets de certains propos tenus par le nouvel élu, directement empruntés au vocabulaire de l'extrême droite. Le syndicat s'est exprimé clairement sur les dangers des projets du nouveau président. Il a rappelé que quel que soit le résultat des élections, son rôle est d'abord d'agir pour améliorer les conditions de vie et de travail des personnels, pour défendre les revendications et de rassembler les personnels dans ce but. C'est ce qu'il fera.

Le syndicat a œuvré avec beaucoup de ténacité pour une adresse aux candidats signée des principaux syndicats de la recherche (hormis la CFDT recherche). Celle-ci rappelle les principaux enjeux de la recherche. Son mérite est de diffuser les revendications prioritaires des syndicats signataires : abrogation du Pacte pour la recherche et débat pour une nouvelle loi, augmentation de l'effort global de recherche et allocation de la plus grande partie des dépenses consacrées aux laboratoires publics au soutien de base ; doublement du nombre d'allocations doctorales, amélioration de leur montant et reconnaissance du doctorat dans le statut de la fonction publique et dans les conventions collectives ; éradication de la précarité ; revalorisation des salaires et dès maintenant porter la prime de recherche à 16% pour tous, reconnaissance de la qualification exercée par une évaluation par les pairs (qui s'oppose à l'évaluation hiérarchique) ; relance de la recherche industrielle sur la base de grands programmes. Ces revendications unitaires, au centre des revendications du syndicat, sont plus que jamais d'actualité. L'unité est nécessaire pour les mettre en avant et, en même temps, pour contrer

le projet du nouvel élu : autonomie des universités, démantèlement du service public de recherche, concurrence généralisée entre les personnels.

Le syndicat devra expliquer, diffuser construire avec les personnels des revendications centrées sur les valeurs collectives : salaire assis sur la qualification, droits égaux pour tous, solidarité entre les personnels, défendre les 35 heures, défendre le droit à la retraite et le système de répartition, défendre la sécurité sociale, défendre le CDI, obtenir des garanties pour l'emploi.

Pour améliorer les carrières, le syndicat a avancé des propositions pour mettre en œuvre une évaluation par les pairs du métier, au sein des BAP, pour améliorer le fonctionnement des CAP, pour développer la formation permanente. Nous organiserons une journée d'études d'ici janvier 2007 sur ce sujet. La tribune libre du BRS est ouverte à tous ceux qui veulent en discuter. Nous faisons appel à vous pour réagir, améliorer, discuter de ces propositions, faire état des débats que vous avez eu avec vos collègues sur ces propositions, sur les moyens à avancer pour contraindre les directions à les mettre en œuvre.

Débattez-en dans vos sections, dans des AG ou tout simplement autour d'un café, puis prenez vos plumes pour partager vos réflexions avec les syndiqués.

La meilleure réponse aux mauvais coups, c'est un syndicat fort. Faites adhérer à la CGT.

Annick Kieffer

Sommaire :	page
• Edito :	1
• <b>CNRS</b>	
Déclaration intersyndicale sur le CAES	3
Composition du CA du CAES 2007	4 - 5
Conseil d'Administration constitutif du CAES du CNRS	6 - 7
Analyse du résultat des élections au CA du CAES 2007	7 - 12
Assemblée Générale Statutaire du CAES 2007	13
Alerte personnels administratifs en danger	14 - 15
Lettre ouverte du SNTRS-CGT à Monsieur Migus	16
Il faut mettre en œuvre l'évaluation des qualifications des ITA	17
Compte-rendu du Conseil Scientifique du Département Sciences du Vivant	18
• <b>INSERM</b>	
Analyse des résultats des élections aux CAP INSERM 2007	19 - 20
• <b>INRETS</b>	
Court terme et compétition	21 - 24
• <b>Actualité Recherche</b>	
Grand Ouest : tempête force 8 dans l'industrie et recherche	25 - 27
Déclaration de la CGT	28
Adresse aux candidats aux présidentielles	29 - 30
• <b>Vie syndicale</b>	
Comment s'organiser dans la CGT autour des activités de recherche Proposition pour une nouvelle coordination.	
Contribution au congrès de la FERC-CGT	31 - 32
Sur le XVème Congrès de l'UGICT-CGT	32 - 34
• <b>Vie des sections</b>	
Réunion des gestionnaires de la délégation Bretagne pour un bilan à 3 mois après la mise en place de BFC et SIRHus	35 - 37
Salut à une nouvelle section	37
• <b>Vos droits</b>	
La mobilité volontaire - la mobilité non volontaire	38 - 40
• <b>Tribune libre</b>	
CAP Inserm : quels enseignements tirer ?	41 - 42
• <b>Solidarité internationale</b>	
Solidarité Palestine	43
Lettre du Mouvement de la Paix	44
Après les attentats d'Alger : déclaration commune d'associations françaises et algériennes	45
Réponse à notre message	46
• <b>Analyses : Recodification du code du Travail (Le Peuple)</b>	47 - 48

## *Déclaration intersyndicale sur le CAES*

Les organisations syndicales signataires souhaitent une organisation fonctionnelle du CAES s'appuyant sur une gestion pluraliste et la mise en place d'une direction collégiale.

Nous demandons à la future direction du CAES :

- d'enrichir les rapports entre élus et agents, de garantir un fonctionnement démocratique de l'association et l'équilibre du financement des trois niveaux du CAES : local, régional et national.
- de garantir une gestion de ses personnels selon l'éthique syndicale.
- de conduire une réflexion avec les organisations syndicales sur l'économie sociale et solidaire dans un monde où la concurrence du secteur marchand se révèle de plus en plus agressive.
- de mener avec toutes les structures du CAES (nationales, régionales et locales), les personnels et les syndicats, une réflexion qui aboutira à l'a-

doption d'un schéma directeur et/ou stratégique du CAES.

Pour que le CAES puisse remplir sa mission d'une action sociale pour tous les personnels et les retraités du CNRS, nous nous engageons à mener unitairement les actions nécessaires :

- pour que soient respectés les engagements énoncés dans la convention CNRS - CAES signée en 2005,
- pour que le CNRS dégage des moyens suffisants pour financer à hauteur des besoins les secteurs à convention (chèques emploi service universel, chèques vacances, prêts bonifiés d'accession à la propriété, restauration ...).

Nous agirons aussi pour que soit amélioré l'ensemble de l'action sociale au CNRS.

Villejuif le 18 Avril 2007

SGEN-CFDT, SNTRS-CGT, SNCS-FSU,  
SNIRS-CGC, SNPRESS-FO, SUD RECHERCHE EPST,  
SNPTES SUP'RECHERCHE/UNSA.



*Composition du CA du CAES 2007*

STATUTAIRES	Présidente	HOPPILLIARD	Yannick	SNCS-FSU
	Vice-président gestion du personnel	HIRSCH	Jacky	SNTRS-CGT
	Vice-présidente secteur vacances	CICILLE	Patricia	SGEN-CFDT
	Secrétaire Général	CHAUCHEPRAT	Jean-Pierre	SNTRS-CGT
	Trésorier	LOMPRE	Pierre	SGEN-CFDT
	Secrétaire Général adjoint	MENIER	Chantal	SNIRS-CGC
	Trésorier adjoint	WEINHARD	Laurent	SUD RECHERCHE EPST
MEMBRES DU BN		CABEZA	Christiane	SNTRS-CGT
		CHOUSTERMANN	Suzanne	SNCS-FSU
		MARIE	Michèle	SGEN-CFDT
				SNPRESS/FO
Directeur de l'UMS USAES 2927		HIRSCH	Jacky	SNTRS-CGT

COMMISSIONS				
<b>COMMUNICATION</b>	<b>Président</b>	<b>ROCHIGNEUX</b>	<b>François</b>	<b>SNCS-FSU</b>
	Vice-président	EINGELSTEIN	Pierre	SGEN-CFDT
	Directeur de rédaction	CLAISSE	Denis	SNTRS-CGT
	membres	MENIER	Chantal	SNIRS-CGC
		BALLUTAUD	Dominique	SNPRESS/FO
		USSELMANN	M Madeleine	SNPTES/UNSA
<b>CULTURE</b>	<b>Présidente</b>	<b>CHOUSTERMAN</b>	<b>Suzanne</b>	<b>SNCS-FSU</b>
	membres	FOURNIER	Irène	SNTRS-CGT
		GASCARD	Béatrice	SNIRS-CGC
		FONTAINE	Bernard	SNCS-FSU
<b>ENFANCE</b>	<b>Présidente</b>	<b>MARIE</b>	<b>Michèle</b>	<b>SGEN-CFDT</b>
	membres	BIREBENT	Gérard	SNTRS-CGT
		BESOMBES	P Alexandre	SNIRS-CGC
<b>FINANCIERE</b>	<b>Président</b>	<b>MUSSOT</b>	<b>Patrick</b>	<b>SGEN-CFDT</b>
	Vice-président	WEINHARD	Laurent	SUD RECHERCHE EPST
	membres	MATIGNON-BOUJOT	Monique	SNTRS-CGT
		BENTZ	Alphonse	SNIRS-CGC
<b>GESTION DU PERSONNEL</b>	<b>Président</b>	<b>HIRSCH</b>	<b>Jacky</b>	<b>SNTRS-CGT</b>
	membres	GUTNIC	Annie	SNTRS-CGT
		SAVARIAULT	Jean Michel	SGEN-CFDT
	membres	KIEFFER	Jean François	SUD RECHERCHE EPST
<b>SECTIONS/LOCALES/ REGIONS</b>	<b>Président</b>	<b>LEVAVASSEUR</b>	<b>Guy</b>	<b>SNCS-FSU</b>
	Vice-présidente	MENIER	Chantal	SNIRS-CGC
	membres	SOURROUILLE	Patricia	SNTRS-CGT
		PAQUET	Denis	SGEN-CFDT
		VERANT	Christiane	SGEN-CFDT
		DEWARUMÉZ	Jean Marie	SNCS-FSU
<b>SOLIDARITE/HANDICAP</b>	<b>Présidente</b>	<b>CABEZA</b>	<b>Christiane</b>	<b>SNTRS-CGT</b>
	membres	SAUVAGE	François Xavier	SNIRS-CGC
		BAUMANN	Paule	SGEN-CFDT
		BOYMOND	Denise	SNPRESS/FO
		DECORET	Claude	SNCS-FSU
<b>SPORT</b>	<b>Président</b>	<b>GASCARD</b>	<b>Béatrice</b>	<b>SNIRS-CGC</b>
	membres	PENCOLE	Jean Pierre	SNTRS-CGT
		BIREBENT	Gérard	SNTRS-CGT
<b>VACANCES</b>	<b>Président</b>	<b>CICILLE</b>	<b>Patricia</b>	<b>SGEN-CFDT</b>
<b>GT AUSSOIS</b>	<b>Animateur</b>	<b>GOUGAT</b>	<b>Pierre</b>	<b>SNCS-FSU</b>
	membres	GABEL	Annie	SNTRS-CGT
		LANOISELLE	Jacques	SGEN-CFDT
		GRAPTON	Jean Noël	SNIRS-CGC
		WEINHARD	Laurent	SUD RECHERCHE EPST
<b>GT FREJUS</b>	<b>Animateur</b>	<b>SELMANE</b>	<b>Sahbi</b>	<b>SGEN-CFDT</b>
		LAUNAY	Jean-François	SNTRS-CGT
		AUBRY	Christiane	SNPRESS/FO
<b>GT OLERON</b>	<b>Animateur</b>	<b>PENCOLE</b>	<b>Jean-Pierre</b>	<b>SNTRS-CGT</b>
	membres	FOUASSIER	Monique	SGEN-CFDT
		AUCOUTURIER	Jean Luc	SUD RECHERCHE EPST
<b>CENT EXT/VOYAGES</b>	<b>Animateur</b>	<b>GARDISSAT</b>	<b>Jean Louis</b>	<b>SNPTES/UNSA</b>

## Conseil d'Administration constitutif du CAES du CNRS

le mercredi 18 avril 2007

### Infos et réflexions

Six mois de discussions et deux réunions intersyndicales ont été nécessaires pour préparer, dans les meilleures conditions, le CA constitutif du mercredi 18 avril 2007. Le résultat a été probant puisque tous les postes statutaires, membres du bureau, président et membres des commissions ont été votés à l'unanimité, à l'exception d'une abstention de l'UNSA sur la désignation du directeur de l'UMS USAES 2927 (Unité de Service d'Action et d'Entraide Sociales). En prime, une déclaration intersyndicale a été signée par l'ensemble des organisations syndicales représentées au Conseil d'administration (ci-jointe). Elle définit les objectifs politiques à mettre en œuvre en s'appuyant sur une gestion pluraliste et la mise en place d'une direction collégiale.

Le SNCS-FSU a obtenu le poste de président en la personne de Yannick HOPPILLIARD. Le secrétaire général de ce syndicat, nouvellement élu à leur dernier congrès, a argumenté le fait "d'une dette à l'alternance". Après l'alternance ratée en 2004, où le SNCS avait voté pour la deuxième fois consécutive pour la CFTD, le SNTRS a souligné qu'il prenait acte en vue des élections de 2011. Le deuxième poste au bureau a été pourvu par l'élue sortante, qui continuera à assurer la présidence de la commission culture et jusqu'à la fin des festivités, l'animation du groupe de travail cinquantenaire.

Deux autres présidences de commission leur ont été attribuées, la Communication et les Sections Locales Régions (SLR).

Le SNTRS-CGT a proposé :

**Jacky HIRSCH** au poste de vice-président, en charge du personnel, assure la présidence de la commission gestion du personnel. Il est proposé par le conseil d'administration du CAES, directeur de l'UMS USAES 2927\*, à la nomination par le directeur général du CNRS. Il a délégation de signatures sur tous les comptes du CAES et remplace la présidente en cas d'empêchements graves. Sa mission sera facile et difficile à la fois. Facile parce que faire pire que le président sortant dans le domaine de la gestion du personnel est quasiment impossible, mais également difficile car il a la lourde tâche de rétablir la confiance avec l'ensemble des personnels qui travaillent pour l'association, de remotiver l'encadrement par une participation active à la mise en œuvre des décisions politiques et enfin restaurer la crédibilité des élus.

**Jean-Pierre CHAUCHEPRAT**, au poste de secrétaire général. Il devra garantir le bon fonctionnement interne de l'association, continuer à établir des relations privilégiées avec les élus des régions et des structures locales et améliorer la communication interne.

**Christiane CABEZA**, membre du bureau sortant, prend en charge l'ensemble du secteur solidarité/handicap, de

plus elle est chargée d'assurer la continuité du précédent mandat au bureau national.

**Denis CLAISSE** est élu au poste de directeur de rédaction suite à d'après discussions jusqu'à la dernière minute.

La participation dans les commissions a été répartie de la façon suivante :

- Jean-Pierre PENCOLE est reconduit comme animateur du groupe de travail Oléron et à la commission sport,
- Monique MATIGNON-BOUJOT participe à la commission financière,
- Annie GABEL est reconduite dans le groupe de travail Aussois,
- Gérard BIREBENT intègre les commissions Enfance et sport,
- Annie GUTNIC participe à la commission gestion du personnel,
- Patricia SOUROUILLE contribue à la commission Section Locale Région,
- Jean-François LAUNAY intègre le groupe de travail Fréjus,
- Irène FOURNIER est reconduite à la commission Culture.

Le Bureau du SNTRS a validé les propositions soumises au conseil d'administration. L'animation du groupe et le lien avec le bureau national du SNTRS seront assurés par Denis CLAISSE.

Le SGEN-CFDT "décroche" la création d'un poste de vice-président en charge du secteur vacances, afin de contrebalancer les deux postes statutaires du SNTRS. Le trésorier sortant est reconduit à son poste. L'ex président sortant demande et obtient la présidence de la commission financière. La présidence de la commission Enfance est réattribuée à l'élue sortante.

La CFTD investit tout le secteur opérationnel et économique de l'association, les finances, les vacances et l'enfance ! Les élus du SNTRS dans ces secteurs devront être vigilants et force de proposition, car la politique, soi-disant sociale, conduite par l'ex président pendant six années, a favorisé les catégories de personnels les mieux loties.

Les postes d'adjoints au secrétaire général et au trésorier sont attribués successivement au **SNIRS-CGC** et à **SUD RECHERCHE EPST**, tous deux membres du bureau national. Le premier assure la liaison avec la commission SLR et le second avec la commission Financière.

Le **SNPREES-FO** est pour le moment dans l'impossibilité de pourvoir son poste au bureau national, l'élue sortante ne pouvait se représenter à ce poste en raison de la limitation à trois mandats successifs au bureau. Ce syndicat a fait preuve d'irresponsabilité dans la préparation de ces

élections. Cette carence discrédite l'ensemble des organisations syndicales au CAES.

La déclaration intersyndicale fixe les objectifs suivants :

Il est demandé à la future direction du CAES :

- d'enrichir les rapports entre élus et agents, de garantir un fonctionnement démocratique de l'association et l'équilibre du financement des trois niveaux du CAES : local, régional et national.
- de garantir une gestion de ses personnels selon l'éthique syndicale.
- de conduire une réflexion avec les organisations syndicales sur l'économie sociale et solidaire dans un

monde où la concurrence du secteur marchand se révèle de plus en plus agressive.

- de mener avec toutes les structures du CAES (nationales, régionales et locales), les personnels et les syndicats, une réflexion qui aboutira à l'adoption d'un schéma directeur et/ou stratégique du CAES.

Le règlement de l'affaire du licenciement des directeurs de centre de vacances sera un premier test. La position du SNTRS est claire : l'arrêt des poursuites et un règlement à l'amiable dans l'intérêt de toutes les parties.

Denis CLAISSE

## *Analyse du résultat des élections au CA du CAES 2007*

Le taux de participation est de 45,09%, en baisse de 2,72% comparé au précédent. Par rapport aux élections de 2004, le nombre d'inscrits a augmenté de 2967 et le nombre de votants de 605. L'inscription automatique des retraités explique l'augmentation des inscrits mais pas la baisse des suffrages puisqu'ils se sont exprimés à 60,2%. La participation progresse en fonction de l'âge, de 25,5% chez les 20-29 ans, elle atteint 56% chez les plus de 60 ans.

- Le SNTRS-CGT avec 3 223 voix, 24,40%, est en progression de 0,71% soit 212 votant de plus qu'en 2004. Il obtient 8 sièges d'administrateurs et 3 membres du Bureau National, autant que le SGEN-CFDT.

- Le SGEN-CFDT chute de 2,76% et perd 219 voix, un élu au conseil d'administration et au bureau national.

- Le SNCS se stabilise à 16,05%, et conserve 4 sièges d'administrateur.

- Le SNIRS et le SNPREEES-FO progressent respectivement de 1,2% et 0,9%, SUD recherche remplace SUD-Education plus 1%. L'UNSA perd un point, un administrateur et sa place au bureau national.

- Le SNTRS est le premier syndicat dans la tranche d'âge des 20-49 ans et il devance très nettement les autres syndicats parmi les 20-29 ans. Ce score montre une image positive de la CGT parmi les jeunes. Des efforts importants restent à faire toutefois pour augmenter leur participation. Le SNTRS a une responsabilité particulière à cet égard.

Le bureau de l'UPS organisation des élections a établi un résultat détaillé des résultats des élections au CA du CAES, à la demande de la commission électorale. Ce tableau permet d'avoir une analyse précise de ces résultats.

### Rappel des résultats électoraux :

SNIRS-CGC	1 702	12,89%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>3 223</b>	<b>24,40%</b>
SNPREEES-FO	1 037	7,85%
SGEN-CFDT	3 473	26,30%
SNCS-FSU	2 120	16,05%
SUD RECHERCHE EPST	895	6,78%
SNPTES/SUP RECHERCHE-UNSA	757	5,73%

Participation Femmes/Hommes :

	<b>GLOBAL</b>	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>
Inscrits	29 895	13 063	16 832
Votants	13 480	6 162	7 318
<b>%</b>	45,09%	47,19%	43,48%

Remarques :

Les femmes moins nombreuses en effectif ont voté plus que les hommes, ce qui démontre leur plus grand intérêt pour l'action sociale.

Comparatif des votes femmes/hommes

	<b>Femmes</b>		<b>Hommes</b>	
SNIRS-CGC	814	13,47 %	888	12,40%
SNTRS-CGT	1528	25,28 %	1695	23,66%
SNPREES-FO	490	8,11%	547	7,64%
SGEN-CFDT	1610	26,64 %	1863	26,01%
SNCS-FSU	827	13,68 %	1293	18,05%
SUD RECHERCHE EPST	379	6,27%	516	7,20%
SNPTES/SUP RECH-UNSA	396	6,55%	361	5,04%

Remarques :

Les femmes prouvent une fois encore leur bon sens, elles votent plus pour le SNTRS que les hommes. Au SNCS, c'est l'inverse et au SGEN, c'est la quasi parité des résultats.

Au CNRS, les femmes représentent 31,2% de l'effectif des chercheurs, 43,3% de l'effectif des ingénieurs (IR/IE/AI) et 65,7% de l'effectif des techniciens, (source bilan social 2005)

Participation par corps :

	<b>DR</b>	<b>CR</b>	<b>IR</b>	<b>IE</b>	<b>AI</b>	<b>T</b>	Retraités*
Inscrits	4 619	7 083	2 721	3 644	2 389	5 747	3 692
Votants	1 957	2 482	1 349	1 757	1 139	2 573	2 223
<b>%</b>	42,37%	35,04%	49,58%	48,22%	47,68%	44,77%	60,21%

\* les personnels de l'IN2P3 et du CAES ont été comptabilisés dans cette colonne. Ils représentent 200 inscrits.

Remarques :

Nous constatons une forte participation des retraités à plus de 60%. L'inscription des retraités au CAES est un acte volontaire, ils ont participé activement à la vie de l'association, ce qui explique en partie ce bon résultat. La participation des IR, IE et AI est supérieure à la moyenne nationale de 45,09% et celle des techniciens légèrement inférieure à 44,77%. Dans le corps des chercheurs, la participation des DR est tout à fait honorable à 42,37%, celle des CR devrait interpeller car dans une récente enquête sur les utilisateurs du CAES, ils représentent une des catégories qui utilisent le plus les prestations du CAES.

Comparatif des votes par corps :

	DR		CR		IR		IE	
SNIRS-CGC	222	11,48%	278	11,44%	209	15,79%	252	14,66%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>172</b>	<b>8,90%</b>	<b>366</b>	<b>15,06%</b>	<b>306</b>	<b>23,11%</b>	<b>499</b>	<b>29,03%</b>
SNPREES-FO	78	4,04%	143	5,88%	98	7,40%	140	8,14%
SGEN-CFDT	611	31,61%	556	22,88%	410	30,97%	454	26,41%
SNCS-FSU	733	37,92%	785	32,30%	94	7,10%	79	4,60%
SUD/ RECH/EPST	75	3,88%	219	9,01%	130	9,82%	163	9,48%
SNPTES/UNSA	42	2,17%	83	3,42%	77	5,82%	132	7,68%

	AI		T		Retraités*	
SNIRS-CGC	122	11,00%	233	9,33%	386	17,59%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>352</b>	<b>31,74%</b>	<b>976</b>	<b>39,07%</b>	<b>552</b>	<b>25,16%</b>
SNPREES-FO	117	10,55%	298	11,93%	163	7,43%
SGEN-CFDT	279	25,16%	473	18,94%	690	31,45%
SNCS-FSU	51	4,60%	84	3,36%	294	13,40%
SUD RECH/ EPST	82	7,39%	174	6,97%	52	2,37%
SNPTES/UNSA	106	9,56%	260	10,41%	57	2,60%

\* les personnels de l'IN2P3 et du CAES ont été comptabilisés dans cette colonne. Ils représentent 200 inscrits.

Remarques :

Le SNTRS est au dessus de son score national (24,40%) dans les catégories T/AI IE et retraités. Le SGEN-CFDT le réalise chez les DR/retraités/IR et IE. Le SNCS/FSU l'obtient chez le DR et CR bien entendu. Le SNIRS l'effectue dans les catégories des retraités/IR et IE.

Participation par âges :

Tranche d'âges par ans	de 20 à 29	de 30 à 39	de 40 à 49	de 50 à 59	+ de 60
Inscrits	1 210	6 958	7 261	8 134	6 331
Votants	308	2 335	3 132	4 157	3 548
%	25,45%	33,56%	43,13%	51,11%	56,04%

Remarques :

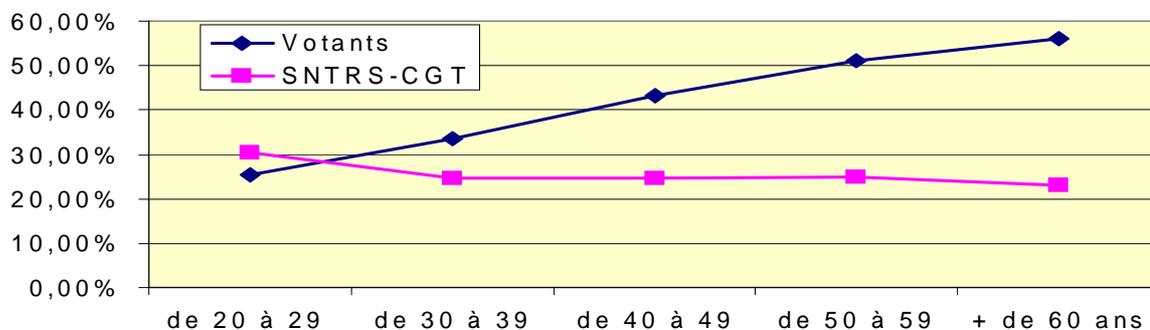
Plus on vieillit, plus on vote! Le taux de participation est faible chez les jeunes de 20 à 29 ans, ensuite il progresse régulièrement avec l'âge. Les organisations syndicales ont un travail d'éducation et de formation syndicale à réaliser ainsi qu'une meilleure communication. Il faudra leur expliquer la différence des valeurs entre une économie marchande et une économie sociale.

Comparatif des votes par âges

	20-29		30-39		40-49		50-59		plus de 60	
SNIRS-CGC	40	13,65%	286	12,63%	327	10,66%	502	12,31%	547	15,62%
SNTRS-CGT	89	30,38%	557	24,59%	755	24,61%	1018	24,96%	804	22,96%
SNPREES-FO	30	10,24%	178	7,86%	280	9,13%	321	7,87%	228	6,51%
SGEN-CFDT	66	22,53%	482	21,28%	714	23,27%	1111	27,24%	1100	31,41%
SNCS-FSU	18	6,14%	324	14,30%	488	15,91%	670	16,43%	620	17,70%
SUD REC EPST	22	7,51%	222	9,80%	281	9,16%	251	6,15%	119	3,40%
SNPTES-UNSA	28	9,56%	216	9,54%	223	7,27%	206	5,05%	84	2,40%

Remarques :

Le SNTRS-CGT réalise son meilleur score chez les jeunes de 20 à 29 ans malgré leur faible participation. Il est au dessus de son score national (24,40%) dans les tranches d'âges de 20 à 60 ans. Le SGEN-CFDT et le SNCS effectuent leur meilleur score chez les + de 60 ans et de 50 à 59 ans. Leur relèvement peut s'avérer difficile. Le SNIRS est au dessus de son score national, chez les jeunes de 20 à 29 ans et chez les + de 60 ans.

Participation par Délégation Régionale :

	DR1 Paris A	DR2 Paris B	DR3 IDF EST	DR4 IDF SUD	DR5 Ouest et Nord	DR16 Campus GM
Inscrits	2 026	1 979	1 251	2 660	1 703	1 203
Votants	794	782	549	1054	694	470
%	39,19	39,51	43,88	39,62	40,75	39,07

	DR6 Centre Est	DR7 Rhône Auvergne	DR8 Centre Poitou Charente	DR10 Alsace	DR11 Alpes	DR12 Provence et Corse	DR13 Languedoc Roussillon
Inscrits	1 113	1 737	802	1 319	1 628	1 900	1 338
Votants	570	816	332	650	656	751	679
%	51,21	46,98	41,40	49,28	40,29	39,53	50,75

	DR14 Midi- Pyrénées	DR15 Aquitaine Limousin	DR17 Bretagne Pays de Loire	DR18 Nord Pas de Calais	DR19 Normandie	DR20 Côte d'Azur
Inscrits	1 665	1 002	973	560	493	652
Votants	757	437	451	232	229	257
%	45,47	43,61	46,35	41,43	46,45	39,42

	Retraités	CAES	DR29
Inscrits	3 693	90	108
Votants	2 224	56	40
%	60,22	62,22	37,04

Remarques :

Les retraités et les personnels travaillant pour le CAES réalisent les meilleurs taux de participation à + de 60%. Deux Délégations régionales passent la barre des 50%, Centre est (DR6) et Languedoc Roussillon (DR13), à noter que Sud Recherche EPST réalise son deuxième et troisième meilleur résultat dans ces deux DR.

Cinq Délégations régionales ont un taux de participation supérieur à la moyenne nationale, par ordre décroissant : Alsace (DR10), Rhône Auvergne (DR7), Normandie (DR19), Bretagne Pays de Loire (DR 17) et Midi Pyrénées (DR14).

Les délégations de l'île de France qui représente 48% des effectifs du CNRS ont un taux de participation inférieur à 41%, ceci explique partiellement pourquoi le quorum n'est pas atteint.

## Comparatifs des votes par Délégation Régionale

Syndicat/DR	DR1		DR2		DR3		DR4	
SNIRS-CGC	80	10,18%	86	11,14%	60	11,15%	127	12,22%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>167</b>	<b>21,25%</b>	<b>190</b>	<b>24,61%</b>	<b>131</b>	<b>24,35%</b>	<b>318</b>	<b>30,61%</b>
SNPREES-FO	50	6,36%	61	7,90%	37	6,88%	85	8,18%
SGEN-CFDT	249	31,68%	206	26,68%	136	25,28%	211	20,31%
SNCS-FSU	153	19,47%	134	17,36%	127	23,61%	167	16,07%
SUD RECH/EPST	58	7,38%	55	7,12%	25	4,65%	83	7,99%
SNPTES-UNSA	29	3,69%	40	5,18%	22	4,09%	48	4,62%

Syndicat/DR	DR5		DR6		DR7		DR8	
SNIRS-CGC	78	11,40%	56	10,20%	93	11,63%	33	10,25%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>118</b>	<b>17,25%</b>	<b>82</b>	<b>14,94%</b>	<b>148</b>	<b>18,50%</b>	<b>76</b>	<b>23,60%</b>
SNPREES-FO	76	11,11%	88	16,03%	48	6,00%	19	5,90%
SGEN-CFDT	202	29,53%	188	34,24%	188	23,50%	101	31,37%
SNCS-FSU	106	15,50%	56	10,20%	203	25,37%	60	18,63%
SUD RECH/EPST	55	8,04%	64	11,66%	48	6,00%	18	5,59%
SNPTES-UNSA	49	7,16%	15	2,73%	72	9,00%	15	4,66%

Syndicat/DR	DR10		DR11		DR12		DR13	
SNIRS-CGC	160	25,20%	40	6,25%	95	12,91%	54	8,17%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>156</b>	<b>24,57%</b>	<b>139</b>	<b>21,72%</b>	<b>206</b>	<b>27,99%</b>	<b>185</b>	<b>27,99%</b>
SNPREES-FO	47	7,40%	41	6,41%	57	7,74%	35	5,30%
SGEN-CFDT	120	18,90%	217	33,91%	130	17,66%	151	22,84%
SNCS-FSU	63	9,92%	83	12,97%	162	22,01%	114	17,25%
SUD RECHERCHE EPST	24	3,78%	52	8,13%	59	8,02%	78	11,80%
SNPTES-UNSA	65	10,24%	68	10,63%	27	3,67%	44	6,66%

Syndicat/DR	DR14		DR15		DR16		DR17	
SNIRS-CGC	55	7,48%	55	12,91%	89	19,56%	34	7,71%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>222</b>	<b>30,20%</b>	<b>156</b>	<b>36,62%</b>	<b>94</b>	<b>20,66%</b>	<b>100</b>	<b>22,68%</b>
SNPREES-FO	39	5,31%	14	3,29%	52	11,43%	66	14,97%
SGEN-CFDT	191	25,99%	104	24,41%	120	26,37%	97	22,00%
SNCS-FSU	122	16,60%	53	12,44%	53	11,65%	83	18,82%
SUD RECHERCHE EPST	67	9,12%	20	4,69%	25	5,49%	32	7,26%
SNPTES-UNSA	39	5,31%	24	5,63%	22	4,84%	29	6,58%

Syndicat/DR	DR18		DR19		DR20		Retraités*	
SNIRS-CGC	73	32,30%	24	10,91%	17	6,69%	393	17,18%
<b>SNTRS-CGT</b>	<b>52</b>	<b>23,01%</b>	<b>58</b>	<b>26,36%</b>	<b>47</b>	<b>18,50%</b>	<b>578</b>	<b>25,26%</b>
SNPREES-FO	17	7,52%	13	5,91%	13	5,12%	179	7,82%
SGEN-CFDT	36	15,93%	60	27,27%	54	21,26%	712	31,12%
SNCS-FSU	24	10,62%	20	9,09%	26	10,24%	311	13,59%
SUD RECHERCHE EPST	18	7,96%	34	15,45%	23	9,06%	57	2,49%
SNPTES/SUP RE- CHERCHE-UNSA	6	2,65%	11	5,00%	74	29,13%	58	2,53%

\* les personnels de l'IN2P3 et du CAES ont été comptabilisés dans cette colonne. Ils représentent 200 inscrits

*Remarques :*

*Le SNTRS-CGT est en tête dans six Délégations régionales, par ordre décroissant : Aquitaine (DR15, 36,62%), IDF-SUD (DR4, 30,61%), Midi-Pyrénées (DR14, 30,20%), Provence (DR12) et Languedoc Roussillon, ex aequo à 27,99%.*

*Les trois plus faibles scores par ordre croissant : Centre Est (DR6, 14,94%), IDF-Ouest et Nord (DR5, 17,25%) et Côte d'Azur (DR20, 18,50%).*

*Les meilleurs scores des autres organisations syndicales :*

*Le SGEN-CFDT (DR6, 34,24%), le SNCS-FSU (DR7, 25,37%), le SNIRS-CGC (DR18, 32,30%), le SNPREES-FO (DR6, 16,03%), SUD recherche (DR19, 15,45%) et le SNPTES-UNSA (DR20, 29,13%).*

Denis CLAISSE, le 4 Mai 2007



## *Assemblée Générale Statutaire du CAES 2007*

L'assemblée générale statutaire se tiendra le jeudi 14 juin 2007 de 9h à 12h30 au centre Paul Langevin à Aussois. Pour l'année du Cinquantenaire, les agents et retraités du CNRS pourront voter pour la première fois par correspondance les résolutions présentées par le conseil d'administration. Les statuts de l'association ont été modifiés en ce sens, à Aussois, en décembre 2006.

Les résolutions à voter sont : le rapport moral 2006, le rapport d'activité 2006 et le rapport financier 2006.

Vous recevrez dans la lettre du CAES d'avril 2007, le matériel électoral composé d'un bulletin de vote et d'une enveloppe T réponse.

**Le rapport moral 2006** du président sortant s'est transformé en un bilan personnel de ses deux mandats de 2001 à 2007. Présidentialisme oblige, il s'octroie tous les actions positives en faveur des agents CNRS et de leurs familles. La réalité est différente, les élus du SNTRS ont été à l'ini-

tiative de toutes les mesures de solidarité prises pour accueillir les personnels CNRS les plus défavorisés et leurs familles, dans les centres de vacances. Ils ont été aussi à l'origine de l'amélioration de la participation financière aux activités nationales, régionales et locales.

En revanche, pas un mot sur la gestion désastreuse des personnels qui travaillent pour l'association, ni sur les licenciements abusifs des directeurs de centres de vacances d'Aussois et d'Oléron, ni sur la fronde des chefs de service du siège, en septembre 2006, dénonçant le management autoritaire et sans concertation du président.

Pour le SNTRS, il restera, le président qui :

- a fait condamner le CAES du CNRS pour harcèlement moral,
- a perdu en justice, quatre fois en appel ces deux dernières années,
- a gaspillé la subvention du CNRS dans des procès coûteux.

### Par conséquent, le bureau national vous demande de voter contre le rapport moral 2006.

**Le rapport d'activité 2006**, présente les actions des commissions. Plusieurs d'entre elles ont été positives, particulièrement, la mise en place d'un prix plafond de 15€ dans les centres de loisirs avec l'application de la courbe

TD sur ce prix. La différence entre le coût réel et ce prix plafond est prise en charge par le CAES. L'amélioration de la courbe TD pour les familles et l'augmentation du budget des régions sont d'autres décisions positives

### Aussi, le bureau national vous demande de voter pour le rapport d'activité 2006.

**Le rapport financier 2006** vous informe d'un déficit de gestion de 360 000€ qui sera prélevé sur le fond de roulement, ceci malgré une augmentation de 360 000 € de la subvention d'activités diverses, soit un différentiel de 720 000 €. Le dépassement de 362 000 € du budget du secteur enfance est dû essentiellement aux mesures d'amélioration de la participation financière du CAES, il pourrait être qualifié de "**déficit social**". En revanche le

dépassement de 359 000 € du budget du secteur vacances est conséquent à une hausse des charges de 369 000 € par rapport à une hausse des recettes de 10 000 €, sans un accroissement significatif de la courbe TD et des journées vacances, c'est un "**déficit de gestion**". C'est aussi la conséquence du licenciement des deux directeurs qui étaient d'excellents gestionnaires. L'association sort exsangue de ces deux mandatures CFDT.

### Pour assurer le versement de la subvention du CNRS en 2007, le bureau national vous demande de voter pour ce rapport financier.

**Le SNTRS-CGT vous demande d'être nombreux  
A PARTICIPER ET A FAIRE PARTICIPER à ce premier vote par correspondance  
pour dénoncer et sanctionner le double bilan désastreux de la présidence CFDT.**



*Alerte,*

*personnel administratif en danger !*

## Il faut résister à toute dégradation des conditions de travail !

Soyons vigilants, d'autres EPST, comme l'INSERM ont déjà connu de telles « modernisations » en 2003, et les personnels en souffrent encore aujourd'hui en 2007. Le SNTRS-CGT est engagé à vos côtés, prêt à vous écouter, à vous aider à résoudre vos problèmes et porter vos revendications.

- ne multiplions pas les heures supplémentaires,
- exigeons le paiement de toute heure supplémentaire imposée,
- exigeons la création d'emplois de titulaires en fonction des besoins,
- protégeons notre santé et notre bien être,
- contactons le médecin de prévention et les représentants syndicaux SNTRS-CGT en cas de stress ou de pressions trop fortes au travail,

## Premier bilan de la « modernisation » des modes de gestion au CNRS...

Depuis janvier 2007, BFC (Budget Finances Comptabilité) et SIRHUS (Système d'Information Ressources Humaines des Unités et Services) commencent leur déploiement au CNRS, pour remplacer les anciennes applications de gestion comptable et financière et de gestion des ressources humaines, devenues obsolètes.

Ce changement va induire durablement de profonds bouleversements dans le travail des administratifs et l'organisation des services en délégation, jusqu'à la gestion des laboratoires au travers d'Xlab : Cette « modernisation » va profondément modifier les procédures, et il faudra bien leur laisser le temps d'adaptation nécessaire avant un retour aux délais antérieurs quels que soient les talents et compétences des administratifs concernés.

A chaque fois, lors de la mise en place de nouveaux systèmes de gestion au sein de ces EPST (comme à l'INSERM, l'INRIA, l'IRD, l'INRA), la CGT a constaté et dénoncé une importante dégradation des conditions de travail des agents victimes de multiples dysfonctionnements, « bugs » et lenteurs. Face à une direction indifférente, ces agents ont souffert de stress, de déprime, de découragement, subissant quotidiennement des pressions morales et parfois du harcèlement. L'introduction du système de gestion Safir à l'INSERM a aussi été une épreuve pour les chercheurs, rendant plus difficile leur travail de recherche pendant plusieurs années, avec une véritable perte d'efficacité.

### *Un optimisme affiché loin de refléter la réalité !*

Le SNTRS-CGT n'a eu de cesse, d'alerter la direction sur les risques de dégradation des conditions de travail des administratifs, et de réclamer que l'ensemble des personnels du CNRS, de ses partenaires et fournisseurs soient tenus informés, et que soient mises en place des

structures régionales de suivi, afin d'anticiper les problèmes humains que risque d'engendrer la mise en place de ces logiciels.

Pourtant la direction du CNRS se contente de présenter aux représentants syndicaux un point technique des plus optimistes de cette mise en place !

A nos questionnements lors de la réunion du 13 mars, la direction a voulu démontrer que la mise en œuvre se passait bien, malgré quelques difficultés passagères. Elle a également annoncé le versement d'une prime supplémentaire sur la PPRS de juin pour les personnels des délégations ayant contribué à l'opération.

Selon la direction :

- pour SIRHUS, 95% des incidents auraient été résolus.
- pour BFC, la totalité des fonctionnalités a été mise en œuvre dès la première semaine, on constate une lourdeur du processus global de gestion des contrats, un temps d'enregistrement de la facture parfois long, du temps nécessaire au pointage de la proposition de paiement. La plateforme sera redimensionnée pour améliorer les temps de réponse.

### *Des retards importants dans les délais de paiement !*

Nous avons réclamé le rétablissement du paiement de la paye au minimum le 26 du mois. La direction a accepté et affirmé son intention de faire virer celle-ci plus tôt pour retrouver la situation antérieure.

Nous sommes également intervenus :

- sur les problèmes de confidentialité que pourrait poser SIRHUS, la direction répond que SAP offre des niveaux de confidentialité supérieurs.
- sur le risque de déqualification que pourrait causer BFC en parcellisant les tâches des gestionnaires, la direction

répond que BFC présente effectivement de tels risques mais aussi des opportunités d'enrichissement des tâches.

- sur le retard de paiement des factures aux fournisseurs et le remboursement des frais de mission, la direction est consciente du problème et espère une normalisation des délais de paiement pour le mois de juillet.

### Les personnels administratifs en souffrent déjà...

Au moment où la mise en place des nouveaux systèmes de gestion (SIRHus et BFC) devient effective il est à craindre que la hiérarchie soit tentée, devant les difficultés, de demander un effort exceptionnel, d'exercer une pression accrue et d'imposer un dépassement chronique d'horaire. A cela il faut répondre NON ! Les horaires stipulés dans les règlements intérieurs (RI) des unités, doivent être respectés. Inciter systématiquement les agents à les dépasser remet en question lesdits règlements intérieurs, notamment sur l'ARTT.

#### Avec d'un coté

- une charge de travail qui augmente, des dépassements d'horaires à répétition et des heures supplémentaires qui ne sont pas payées !
- un travail qui n'est pas reconnu pour les administratifs, comme pour les autres personnels, la plupart d'entre nous étant maintenus dans des corps ou des grades largement minorés, sans espoir d'obtenir une promotion pourtant méritée, au regard du faible nombre de possibilités des promotions au choix et du manque de postes mis aux concours internes.
- un désengagement de la hiérarchie, avec un transfert progressif du poids des responsabilités vers les seuls gestionnaires.

#### Et d'un autre coté,

- aucune compensation à attendre...
- une perte de pouvoir d'achat qui devient dramatique... Combien d'entre nous n'arrivent pas à "boucler le mois" ? Bien souvent face au montant indécent des loyers et aux prix de détails explosifs, il faut rogner sur l'essentiel pour "y arriver".
- des "augmentations" de salaire qui ne couvrent même pas l'augmentation officielle des prix et encore moins la véritable augmentation du coût de la vie. Une "augmentation" de 0,8% du salaire brut, octroyée le 1<sup>er</sup> février par le gouvernement est loin de nous satisfaire...
- la fin de contrat des CDD embauchés pour la mise en place de SIRHus et BFC.

**Mais qu'est-ce qu'un « progiciel de gestion intégrée » ?** C'est une application informatique constituée de plusieurs logiciels couvrant différents domaines, (en général pour les entreprises privées : les achats, la production, la comptabilité, le commercial, la gestion de la paye etc.), qui repose sur une base de données unique, commune à tous les utilisateurs. Son fonctionnement courant, sa conception et son paramétrage impliquent que les informations soient rentrées et traitées par tous et partout de façon identique, selon un mode très formalisé et standardisé.

**Partout où SAP est passé cela a représenté pour les personnels concernés :**

- une déqualification des tâches (néo-taylorisation), avec perte d'intérêt du travail et perte d'autonomie,
- un contrôle automatisé de chaque geste des agents,
- une dépendance à l'égard du fournisseur du progiciel ou des sociétés de conseil informatique.

**Ne restons pas isolés dans notre laboratoire ou service face aux difficultés !  
Débattons ensemble de nos revendications !**

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

# Le SNTRS-CGT vous informe

N°12 du 23 avril 2007

## SIRHus, BFC et conditions de travail des personnels

Lettre ouverte  
du SNTRS-CGT

Villejuif, le 20 avril 2007

Monsieur Arnold MIGUS  
Directeur Général du CNRS  
3 rue Michel Ange  
75794 PARIS Cedex 16

Monsieur le Directeur Général,

Depuis la mise en œuvre des nouveaux logiciels de gestion SIRHus et BFC, notre organisation syndicale a été saisie par les plaintes des personnels gestionnaires qu'ils soient en délégation ou en laboratoire. Ils se plaignent d'une réelle dégradation de leurs conditions de vie au travail, due notamment à :

- des heures supplémentaires à répétition,
- un report de leurs congés payés pour nécessité de service,
- la non possibilité d'effectuer une mobilité alors qu'ils remplissent les critères exigés.

Déjà des faits inacceptables se sont produits, certains personnels subissent des pressions hiérarchiques voire des agressions de leurs collègues mécontents du fait du retard du traitement des commandes et des factures, d'autres sont convoqués par les SPRH des délégations, sur plainte de leur hiérarchie, pour insuffisance ou incompétence professionnelle...

Aussi nous exigeons que vous communiquiez en direction des personnels et de leur hiérarchie dans tout le CNRS pour éviter des « dérapages comportementaux » et préserver la santé physique et mentale des personnels administratifs.

Suite à votre engagement d'attribuer une majoration de la PPRS des personnels administratifs travaillant sur BFC et SIRHus, nous demandons qu'ils bénéficient des modes de compensation prévus dans le cadre des sujétions et astreintes, (à savoir une compensation financière pouvant atteindre jusqu'à trois fois le montant d'une PPRS moyenne, dont le paiement apparaît de façon distincte de la PPRS normale sur le bulletin de salaire). Cette compensation doit être à la hauteur des efforts fournis sur la base d'un décompte précis des heures supplémentaires effectuées.

Conformément aux textes réglementaires ils en remplissent les conditions car « une variation importante de la durée hebdomadaire du travail par rapport à la durée prévue par l'article 3 de l'arrêté du 31 août 2001 relatif à l'ARTT » est une définition des sujétions. Pour la plupart d'entre eux, le temps que ces difficultés fonctionnelles se résorbent et qu'ils retrouvent un horaire de travail normal, ces personnels n'auront guère la possibilité de prendre des congés supplémentaires.

Sans réponse de votre part, le SNTRS-CGT lancera une campagne d'information la plus large et appellera les personnels à agir pour défendre leurs droits.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'assurance de notre considération distinguée.

Annick KIEFFER  
Secrétaire Générale

## *Il faut mettre en œuvre l'évaluation des qualifications des ITA*

La direction du CNRS a décidé de mettre en œuvre une expérimentation sur « l'évaluation des compétences » des ITA. Cette décision peut permettre de mettre en place l'évaluation périodique des ITA, prévue par l'article 20 du décret 84-1185 portant sur les statuts des personnels CNRS, évaluation demandée depuis de longues années par l'ensemble des syndicats représentatifs du CNRS. La démarche adoptée pourrait aller dans le sens d'une évaluation des qualifications. Elle tranche avec celle qui semble prévaloir dans les universités qui se limite à une appréciation hiérarchique des capacités de l'agent à mettre en œuvre les préconisations de son poste de travail avec pour objectif principal d'instaurer le « *salaires au mérite* ».

Pour le SNTRS-CGT, le but premier de l'évaluation doit être la reconnaissance de la qualification des ITA. Elle doit favoriser le développement professionnel des personnels et constituer pour l'agent l'occasion de prendre du recul par rapport à son activité et d'entamer une réflexion sur son parcours et sur son développement professionnel. A cette fin, un regard à la fois extérieur et compétent est nécessaire. Pour porter ses fruits, ce regard doit être constructif à la fois pour l'agent et pour l'institution. Il doit donc être porté par des personnes expertes professionnellement. L'évaluation doit mettre en évidence le potentiel de l'agent, mais aussi les éléments du contexte de travail qui peuvent contribuer à inhiber la mise en œuvre réelle de ses compétences.

Le CNRS ne dispose pas aujourd'hui des outils permettant cette reconnaissance. Il en est de même pour les CAP, dont le jugement est fondé d'abord sur l'appréciation du directeur du laboratoire ou du service, et les concours, parce qu'il s'agit d'opérations ponctuelles, ne permettant pas aux ITA une reconnaissance, dans leur classification (corps, grade, indice), de la qualification qu'ils possèdent.

De plus, le CNRS connaît peu ou mal les compétences réelles de ses agents, ce qui l'empêche de profiter pleinement des potentialités dont les personnels sont porteurs. De ce point de vue, l'évaluation serait à même de fournir une description périodique des métiers exercés dans l'établissement, par les agents eux-mêmes. L'évaluation des ITA doit donc, secondairement, améliorer l'observation des métiers et donc la politique de l'emploi et de la formation. Là encore, le CNRS ne dispose pas d'une connaissance des conditions réelles d'expression et d'exercice des compétences professionnelles de ses agents. Le contexte de travail (les modes d'organisation du travail, les modes de fonctionnement des collectifs de travail, et plus largement

les modes de fonctionnement et de régulation au sein de l'unité, etc.) affecte fortement la mise en œuvre et le développement des compétences des agents.

Pour le SNTRS, l'évaluation doit être avant tout au service des personnes. Elle doit améliorer la reconnaissance de leur qualification, pour cela le lien avec les instances de promotion doit être clairement établi (CAP, concours). Cette finalité ne doit toutefois pas orienter l'organisation de l'évaluation, elle ne doit se poser qu'au niveau des destinataires des documents.

Le SNTRS estime que le dossier proposé doit être unique, il ne faut pas de dossier spécifique pour les T et AJT et un autre pour les IR, IE et AI. La rédaction du dossier doit revenir à l'agent, le directeur de laboratoire se contentant de le viser. L'examen du dossier doit revenir à une commission d'experts de la même profession. Le dossier, accompagné de l'avis des experts, doit servir de pièce complémentaire en CAP et dans les concours.

Concernant l'avancement au choix, la procédure de sélection des dossiers préalable aux CAP a été modifiée. Au vu du bilan de cette « expérimentation » nous avons les plus vives réserves tant sur l'absence de méthode que sur les disparités selon les délégations. Les Directeurs, eux-mêmes, se sont plaints du manque de transparence. Nous avons relevé de nombreuses anomalies dans l'utilisation des critères avancés par la direction du CNRS. Malgré nos insistantes sollicitations, elle refuse de mettre en œuvre des commissions de préparation paritaires régionales. De plus, elle limite considérablement le nombre des dossiers sélectionnés par l'administration, handicapant ainsi les CAP et leur vocation paritaire. Les personnels, autant que les Directeurs d'unités, sont inquiets des méthodes employées par l'administration qui s'assure la maîtrise absolue de l'avancement en marginalisant toute dimension professionnelle et scientifique.

Aussi, le SNTRS-CGT réitère sa demande de mise en place des Commissions Préparatoire Paritaires Régionales, seules garantes de la transparence et de la qualité des travaux menés dans les Délégations.

Face à la direction qui donne l'impression de vouloir abandonner l'évaluation des qualifications, les organisations syndicales du CNRS engagent une démarche unitaire.

Villejuif, le 25 avril 2007

## *Compte-rendu du Conseil Scientifique du Département Sciences du Vivant*

Le CSD s'est tenu dans une atmosphère très morose : les critiques de notre présidente à l'encontre du département SDV ont laissé de nombreuses traces et l'on sentait le nouveau DS par intérim, F. Dardel, dans une position fort inconfortable.

Point 1 : Intervention du DS par intérim sur la politique du département

La direction du CNRS cherche activement un successeur à Michel van der Rest: nous apprenons la nomination d'un « search committee » (en anglais dans le texte) composée entre autres de : Alice Dautry (Institut Pasteur), D.Louvard (Institut Curie), C.Brechot (Inserm), JF.Bach, J.Hoffmann, D.Mauras, P.Corvol, D.Sabatini, Nicole le Douarin... ; chargé de rédiger un appel d'offre international pour trouver un nouveau DS. L'oiseau rare devra mettre en œuvre une nouvelle politique du département : 50% du budget de SDV devrait aller vers des actions transversales, 50% restant serait consacré à la politique du département.

*Cette déclaration a provoqué un tollé de protestations : le CSD rappelant qu'aujourd'hui SDV consacre déjà 20% de ses moyens à l'interdisciplinarité et qu'une telle politique conduirait à tuer toute velléité de politique scientifique dans le département.*

Exposé de politique scientifique : F. Dardel rappelle en préambule que sa priorité n'est pas le financement des labos (*ce qui a le mérite d'être clair !*). La priorité numéro un est le personnel ITA pour faire tourner les plates-formes : « Il faut un socle de personnels permanents, bien formés, capables d'assurer développement, suivi et formation »... qui ne peuvent être recrutés par les diverses agences puisqu'elles n'offrent que des contrats précaires : *Dont acte !* La priorité numéro deux est constituée par les moyens d'intervention (pas de chiffre global), il s'agit de soutenir les équipes ATIP (une quinzaine) et de permettre à de (rares) labos d'acheter du matériel dans une gamme de 10 à 100k€. La troisième priorité est le personnel chercheur, la quatrième l'emploi temporaire (cdd...). Enfin bons derniers, l'équipement mi-lourd et le fonctionnement des labos. (Un biologiste standard coûterait 15 à 25k€/an). Le CSD a souligné l'abandon d'une grande partie de la politique du département, ce que le DS a estimé être « un changement contraint ». L'ANR comme nous le constatons depuis longtemps se trouve en position de force pour piloter le dispositif français en biologie. Le DS réclame de l'ANR (sic !) des AAP blanches, une AAP Médicament et une AAP Microbiologie fondamentale... bref des moyens pour faire de la biologie... *Nous avons été plusieurs à rappeler l'absence de conseil scientifique de l'ANR et sa*

*politique à la botte du ministère. Dans un tel contexte (faiblesse de l'organisme national de recherche) beaucoup ont souligné le danger d'un pilotage régional de la recherche.*

Enfin F. Dardel a annoncé la création d'une nouvelle structure de recherche, les ERL (les équipes de recherche labellisées) qui serait un label pour des équipes CNRS dans un contexte d'unité fac. *On peut se demander si de facto on n'abandonne pas la notion de laboratoire pour celle d'équipe.*

Point 2 : Évolution du GIP « Consortium national de recherche en génétique » CNRG.

Le GIP va évoluer en GIS avec trois conseils scientifiques : les personnels en CDI sont intégrés au CEA à compter du 1<sup>er</sup> mai dans un département de génomique. Ce GIS aurait une obligation de service et son financement serait géré par l'ANR à hauteur de 10 millions d'euros.

*Nous soulignons à nouveau le danger pour l'emploi scientifique des financements sur projet. La pérennité des emplois n'est pas assurée et certaines régions comme Rhône-Alpes se trouvent dans des situations difficiles (20 postes en cdi à trouver pour les Génopoles, on va encore faire appel aux organismes). Au sein des Plates-formes impliquées il n'y a pas que du service (développement, formation...) et il faut veiller à ne pas dissocier les plates-formes des unités.*

Point 5 : Pas de divergences entre les sections et la DS sur les créations/fermetures de structures de recherche (il y a 4 fermetures et 3 créations).

Rappel : le département SDV c'est environ 315 structures de recherche.

Une demande d'un président de section : renforcer les comités de visite lors des créations (ceux ci sont plus étoffés lors des renouvellements...)

Nous devons réfléchir au redécoupage des sections et terminer le rapport de prospective (message de Gilles Boetsh).

Point 3 : Position du département SDV au sein du dispositif français en sciences de la vie

Un débat s'est engagé sur ce thème. Une motion est en cours de rédaction qui réaffirme l'indispensable nécessité du département SDV en s'appuyant sur les deux points spécifiques au CNRS la recherche fondamentale et l'interdisciplinarité.

Gérard Péhau Arnaudet  
Michel-Ange, le 24 avril 2007

## *Analyse des résultats des élections aux CAP INSERM 2007*

### Recul du SNTRS-CGT dans un contexte de forte abstention.

Les résultats des élections des CAP INSERM 2007 (Cf. BRS N°419, mars 2007) ont été marqués par le recul de notre syndicat dans un contexte de très forte abstention. Pour la première fois, l'abstention touche plus de la moitié des inscrits (54%). Le SNTRS-CGT n'est plus le premier syndicat à l'INSERM et le SGEN-CFDT reprend la première place perdue aux élections de 2001, année où le SNTRS-CGT avait obtenu la première place et son plus haut score historique (32%). Une étude détaillée par corps montre que les pertes électorales sont majoritairement concentrées dans les corps des ingénieurs (AI, IE et IR) où nous reculons de plus de 7%. Nous reculons faiblement chez les chercheurs (-1.8%) et nous nous maintenons chez les techniciens, les AGT et les AJT (-0.7%). Malgré le fort recul chez les ITA (-4.6%), le SNTRS-CGT reste le premier syndicat dans cette catégorie de personnel et garde 13 élus en CAP (avec quelques changements de corps) et 3 sièges au CTPC. Les résultats des autres syndicats sont marqués par la forte progression de la CFTC chez les ITA (à 21,1% soit plus 6,3%, passant devant le SNIRS), la remontée sensible du SGEN-CFDT surtout chez les chercheurs (plus 7%) et chez les ingénieurs (IR-IE-AI), le fort recul du SNCS chez les chercheurs (-9,4% chez les CR, -4.5% chez les DR) qui lui fait perdre un siège au CTPC au profit du SGEN-CFDT.

### Un contexte général de mise en cause des statuts et des missions de l'organisme

Le contexte dans lequel se sont déroulées ces élections est marqué par des modifications profondes du mode d'organisation, de financement et d'évaluation de la recherche à l'INSERM. Ces changements sont accompagnés de la mise en cause des statuts et de la rémunération des salariés de la recherche. Certains de ces bouleversements sont le fait des décisions du gouvernement : loi « pacte de la recherche » et mise en place de l'ANR (financement par projet et CDD) et de l'AERES (évaluation par des comités ad hoc). D'autres changements sont spécifiques à l'INSERM : Christian Bréchet a mis en place un ensemble de mesures qui a profondément changé le fonctionnement de l'institut. Il a été un poisson pilote de réformes les plus libérales qui, pour certaines, sont reprises par le gouvernement et par les autres organismes.

Dans le domaine de l'évaluation, il a diminué le mandat des unités de 12 à 4-8 ans, il a mis en place une évaluation et un financement équipe par équipe avec pour conséquence la rupture des solidarités internes, il a concentré les pouvoirs locaux par la création des centres de recherche, il a diminué le rôle des instances scientifiques élues au profit des comités ad hoc, il a introduit massivement des experts extérieurs, il a changé la compo-

sition des instances scientifiques au détriment des élus du personnel et il a mis en place le classement régional des ITA au détriment du rôle des CAP.

Les attaques contre le statut de fonctionnaire se traduisent par la diminution du recrutement jeune avec le changement du rapport CR1/CR2 (aggravé par les directives européennes qui font disparaître la limite d'âge au recrutement CR2), par le développement du recrutement non statutaire (contrats Avenir, CDD 3 à 5 ans, CDD ANR), par la mise en place d'une politique de sursalaires (contrats d'interface de 1500 euros par mois, des primes pour les responsables hiérarchiques, etc., et, pour les ITA, des primes exceptionnelles dont les montants et les modes d'attribution sont le plus souvent complètement opaques).

Ces mesures s'accompagnent d'une mise en cause des missions de l'organisme avec une orientation systématique vers la politique de programmes, un recentrage sur la recherche clinique et thérapeutique (CIC, industrie pharmaceutique), l'externalisation de l'ensemble de la valorisation vers une filiale privée (INSERM Transfert), des expertises collectives marquées par leur approche unilatérale faisant la part belle aux lobbies comportementalistes au détriment de la composante psychiatrique et sociologique.

Ces réformes ont été accompagnées d'un recul de l'espace de négociation et de concertation. Toutes les instances où il y a des représentants du personnel ont peu à peu perdu leurs prérogatives en devenant des caisses d'enregistrement des décisions de la direction de l'INSERM. Ceci est vrai pour les CAP, les CSS, le Conseil Scientifique, mais aussi d'autres instances telles que le CTPC ou le Conseil d'Administration. Pendant cette période, la direction de l'INSERM n'a pas seulement tout fait pour marginaliser les syndicats mais elle a mené un combat idéologique en faisant des organisations syndicales les plus engagées dans le mouvement de 2004 les boucs émissaires, car nous avons été les seuls à résister à ces réformes. Nous avons jusqu'à aujourd'hui essayé, plus ou moins bien, de répondre au coup par coup aux réformes de Bréchet. Or ces réformes ont rencontré une certaine bienveillance dans une tranche significative de chercheurs et d'ingénieurs, particulièrement chez les jeunes nouveaux recrutés, et chez certains responsables hiérarchiques, tous séduits par l'amélioration de leurs revenus (des centaines des contrats d'interface) et par l'augmentation des moyens financiers pour certains laboratoires (obtention des contrats ANR et financement INSERM modulé à la hausse pour les laboratoires « d'excellence »). Ces mesures renforcent le pouvoir « mandarin » et marginalisent la majorité des chercheurs et ITA qui ont vu leurs salaires réels et leurs conditions de travail se dégrader (blocages de carrières, pression accrue au travail, stress, ...).

Or la très forte mobilisation de 2004, particulièrement à l'INSERM, s'est pourtant traduite par des conquêtes bien réelles : augmentation significative du nombre de postes statutaires chercheurs et ITA, augmentation significative des moyens financiers (même si la plupart de ces moyens transitent par l'ANR et sont distribués de façon très inégale). Il est important de noter qu'entre les deux élections en CAP INSERM (2004-2007), le personnel statutaire de l'INSERM a augmenté de 6.5%, ceci malgré la volonté affichée par le gouvernement de ne pas recruter de nouveaux fonctionnaires. Les 300 chercheurs et ITA recrutés dans cette période (hors remplacement des départs à la retraite) doivent leur poste à l'action collective des travailleurs de la recherche. Paradoxalement, c'est dans les corps qui ont le plus profité de ces recrutements qui nous obtenons les plus mauvais scores (les 3 corps des ingénieurs ont vu leurs effectifs augmenter de 13% en 3 ans pendant que le nombre de personnels des catégories B et C n'a pratiquement pas augmenté). Un constat similaire peut être fait du recul du SNCS chez les chercheurs malgré l'augmentation significative du recrutement dans ces catégories (+9% chez les DR et +5% chez les CR). Même si les promotions et les recrutements dans ces catégories se font sur des critères et des profils imposés par la direction, il faut constater que nous n'avons pas su suffisamment communiquer auprès des agents concernés pour leur faire comprendre le rôle de la CGT et des syndicats dans l'action collective pour obtenir la préservation du statut et un recrutement correct.

#### Relancer l'action revendicative à l'INSERM

Face à la situation actuelle, nous devons apporter des propositions concrètes et adaptées, spécifiques à la situation des personnels de l'INSERM. Elles doivent être complémentaires de celles du syndicat national et faire l'objet d'une discussion dans les sections locales et à la section nationale INSERM du SNTRS-CGT. Elles doivent répondre aux préoccupations immédiates des personnels de l'institut telles que :

- **la rémunération** (définir notre position par rapport aux sursalaires, les primes exceptionnelles, etc.), des propositions urgentes doivent être élaborées pour les collègues bloqués en fin de grade,
- **la précarité** en augmentation significative en partie à cause des contrats ANR (CDD),

- **la mobilité** des ITA qui s'est considérablement détériorée car la direction de l'organisme prend de moins en moins en compte les souhaits des agents,
- **la politique sociale**, avec la stagnation, depuis de nombreuses années, de la subvention CAES, l'absence de politique d'aide au logement, les difficultés d'accès à la restauration collective pour beaucoup d'agents, en particulier les non titulaires,
- **la démocratie** dans les unités et les services (fonctionnement des conseils de labo ou de service), transparence dans la création des centres de recherche, mutualisation des ITA, conditions de travail, ...,
- **l'évaluation des ITA**, faut-il avoir « des observateurs syndicaux » dans les réunions des classements régionaux ? Comment contrer les pré-classements de l'administration et porter efficacement notre revendication pour une véritable évaluation par des pairs ?
- **les défenses individuelles** sont chaque fois plus nombreuses du fait des conditions de travail dégradées et les conditions pour les assurer sont chaque fois de plus en plus difficiles, y compris par rapport aux autres collègues des agents concernés,
- **l'exercice du droit syndical** à l'INSERM est très mal assuré, les représentants du personnel sont de moins en moins reconnus par la direction générale et par les directeurs d'unités ou de services (élus en CSS ou en CAP, responsables syndicaux tant au niveau local que national, ...), y compris pour la reconnaissance de leur carrière.

La capacité de notre syndicat à être présent avec des propositions dans tous ces domaines les plus proches des préoccupations immédiates des personnels doit être notre priorité. Elle nécessite une relance de l'activité syndicale, des sections au plus près des agents en tenant compte du contexte actuel d'organisation des laboratoires en Centres de Recherche. Une journée d'étude ressemblant le maximum de militants de la section nationale INSERM du SNTRS CGT sera organisée pour discuter de ces propositions.

Jean Kister et Carlos Labat,  
Bureau INSERM du SNTRS-CGT





24 avril 2007

## COURT TERME ET COMPETITION

Le directeur général prévoit d'organiser une tournée des sites pour annoncer la mise en œuvre de son Organigramme-cible et de son Schéma des implantations. Les réserves émises par les sections syndicales et relayées par les élus du personnel au Comité technique paritaire et au Conseil d'administration de l'Inrets n'ont pas été prises en considération jusqu'à maintenant. Nous considérons que les propositions et décisions de la direction sont lourdes de conséquences pour l'avenir de l'Inrets et nécessitent un débat et une clarification.

Depuis son arrivée à l'Inrets, le DG n'a jamais caché sa volonté de réorienter l'Inrets vers de la recherche-développement (R&D) "à valeur ajoutée". Cette réorientation ne pouvait se faire sans une réorganisation de l'Inrets à tous les niveaux. La programmation de la fermeture du site d'Arcueil, le pari risqué de la location de locaux à Marne la Vallée et à Satory, la délocalisation de la DG, l'Organigramme-cible<sup>i</sup>, la modification de la prime spécifique<sup>ii</sup> et de la prime de participation à la recherche<sup>iii</sup>, certains des indicateurs de suivi du Contrat quadriennal<sup>iv</sup>, la création des unités de service et des groupes-projets, n'ont pour objectif que de réorganiser l'Inrets afin de le rendre plus apte à la R&D.

Cette volonté d'adapter l'Inrets à ces nouvelles « missions » s'apparente à un passage en force, au vu :

- Du mépris des instances de l'Institut : dossiers transmis à la dernière minute voire en séance, les postes publiés au dernier moment, recrutements et mobilités réalisés soit de manière confidentielle soit dans la précipitation et sans transparence...
- De la récente décision illégale de création d'unités de service alors que nos tutelles n'ont pas signé les modifications de statut de l'Inrets qui le permettraient.

### Réorganisation de l'Inrets

Un consultant extérieur, Algoé, a été chargé de proposer une réorganisation des fonctions support de l'Inrets, hors DG, mais y compris au sein des UR. Cette réorganisation est censée corriger les dysfonctionnements ou handicaps de l'organisation actuelle. Pour bien faire, une « concertation » d'une partie du personnel a été organisée, mais le résultat est surprenant.

Algoé a fondé son diagnostic sur une appréciation erronée de l'INRETS qui serait organisé en 3 niveaux (direction générale, directions déléguées des sites, UR) au lieu des 2 existants (les UR ne dépendent que de la DG et non des

directions déléguées qui ne jouent qu'un rôle fonctionnel par le biais des services communs). De plus, cet organigramme élude les questions pertinentes : « le rôle du Directeur Délégué de Bron reste à préciser » (p. 15).

Algoé préconise d'organiser les gestionnaires en pool et ceci sans prendre en compte ni les spécificités de l'Inrets, ni son expérience et son historique. Pourtant Bron a déjà eu une organisation des gestionnaires en pool, qui a été abandonnée. Le travail n'était ni gratifiant ni valorisant pour les gestionnaires mis à l'écart du reste du personnel de l'UR, les relations avec les UR et leurs membres

étaient conflictuelles. Depuis l'intégration des gestionnaires dans les UR, globalement tout le monde est satisfait, les conflits sont devenus des exceptions. Pourquoi revenir en arrière, sans tenir compte des avantages de l'actuel mode d'organisation et malgré tous les avis des personnels ?

Il est donc normal que cet organigramme rencontre l'opposition de l'ensemble des personnels, y compris des DUR. De nombreux gestionnaires des différents sites estiment que cela dévaloriserait leur travail et qu'ils se sentiraient moins

concernés et moins impliqués ; de leur côté, les personnels des UR souhaitent préserver la cohésion des équipes, la diversité des métiers au sein des UR et éviter le cloisonnement des fonctions support. C'est aussi l'avis des DUR. Cet organigramme est également mal compris par les documentalistes d'un des sites au moins.

A quoi ça sert de risquer de créer des dysfonctionnements sûrs, là où il suffit d'un peu de concertation entre gestionnaires et DUR des UR d'un même site ?

## Dans quel but ?

En effet, le DG ne cache pas qu'il souhaite réorganiser l'Inrets sur le modèle de l'Inria : disparition des UR, organisation des chercheurs sous forme de groupes projet à durée de vie limitée et variable, ITA réunis en pools techniques ou administratifs.

La disparition des services « Formation » et « Information Scientifique et Technique » de l'organigramme-cible général et

l'inflation de services à « connotation marchande » rattachés au DG, tels que « valorisation », « relations publiques » et « qualité » illustrent bien la volonté de réorienter l'Inrets vers la recherche-développement, c'est-à-dire la recherche source de profits financiers à court terme, afin d'avoir un institut plus accessible, plus ouvert aux industriels.

## Pourquoi ce modèle ne peut-il s'appliquer à l'Inrets ? Pourquoi n'en voulons-nous pas ?

### Arguments scientifiques

L'Inria est un gros EPST pratiquement mono-disciplinaire : mathématiques appliquées et informatique. L'Inrets est un petit EPST et pourtant pluridisciplinaire :

- o à l'Inrets, chaque UR est pratiquement unique dans la combinaison de ses disciplines, de ses domaines d'application et donc de son fonctionnement,
- o dans ces conditions, créer des pools d'ITA a rarement un sens, qu'il s'agisse des gestionnaires ou des informaticiens.

### Arguments organisationnels

A l'Inrets, il n'y a jamais eu que 2 niveaux hiérarchiques, le DG et le DUR ou chef de service. Le niveau site est un niveau fonctionnel de service commun. Or la

proposition d'Algoé revient bien à en faire un niveau hiérarchique et à progressivement supprimer l'UR comme niveau hiérarchique pour qu'elles ne soient plus qu'un niveau fonctionnel.

C'est donc un changement majeur, une centralisation qui est proposée. Il s'agit de renforcer les directions déléguées régionales avec des fonctions supplémentaires et un pouvoir hiérarchique au détriment des Unités de Recherche dont les effectifs et les potentiels se réduisent. Cette nouvelle organisation réduira encore la transparence des dépenses de la direction générale.

Les UR seraient à terme réduites au strict minimum, voire à une coquille vide, et leur autonomie serait réduite, car dans le même temps se développeraient :

2 / 4

- o de super-services fonctionnels régionaux /nationaux de gestion et de contrôle comprenant les gestionnaires et les informaticiens,
- o des unités de service,
- o des groupes-projets labellisés pôles de compétitivité ou ANR" (à côté ou contre les UR ?).

### Arguments fonctionnels

Regroupement/séparation de sites arbitraires ou aux objectifs inconnus : pourquoi deux UR bien distinctes thématiquement, historiquement et géographiquement (MA à Salon et LBA à Marseille), sont-elles regroupées sous une même direction régionale, alors que les deux sites d'Ile de France, Marne la Vallée et Satory, sur lesquels seront dispersées les mêmes UR (GRETIA, LTN, ...), seront considérés comme deux sites différents ?

Par ailleurs le DG gaspille les deniers de l'Etat dans l'opacité la plus totale, par le recours à des consultants pour tout et n'importe quoi : nous aimerions avoir un bilan du coût total des dépenses en consulting depuis son arrivée. Il pourrait lancer des travaux supplémentaires à Bron (destruction anticipée de la cantine et installation d'une cantine provisoire, soit 170 k€ à la charge de l'Inrets), qui font douter de la qualité de la programmation du prochain chantier.

### Arguments de gestion des personnels

#### Rémunération au mérite

Le vote de l'augmentation sensible de l'enveloppe dédiée à l'ISFIC et à la PPRS modulable et la généralisation de l'ISFIC aux autres responsables de différentes tâches n'ont pas d'autre but que d'instituer la prime au mérite en dehors des cadres d'évaluation et dans l'opacité.

#### Développement de la précarité

Le DG, par sa politique qui prévoit, comme il l'a annoncé au CA du 28 novembre dernier, le non remplacement systématique des départs à la retraite des personnels ingénieurs et techniciens, anticipe la politique libérale du gouvernement et va au-delà des objectifs du Pacte pour la recherche.

De plus, il institutionnalise **les inégalités sociales au sein de l'institut** : d'un côté des recrutements de CDD de « haut niveau » qui ne rendent de compte à personne, à la discrétion du DG, dont le travail ou la valeur ajoutée n'est soumis à l'évaluation d'aucune instance réglementaire de l'Inrets, de l'autre, une multitude de statuts de CDD précaires : des CDD d'un mois, des CDD renouvelés pour des périodes variables, sans véritable plan de formation et/ou de carrière, des CDD jetables.

La multiplication des CDD nuit à la qualité de la recherche et à sa pérennisation : par exemple lorsqu'un CDD est recruté pour développer un code de calcul ou pour faire un traitement de données et qu'après son départ, on constate une erreur, il est quasiment impossible de la corriger sauf à investir des mois de travail, alors que celui qui avait fait le travail n'y passerait le plus souvent que quelques heures.

Le DG prétend œuvrer contre ces CDD courts, par le développement de CDD longs, mais on constate que sur les 105 CDD recensés seulement 21 sont des CDD de 3 ans. La mise en place du pilotage de la recherche par l'ANR et autres fondations privées ne peuvent qu'aggraver cette situation (multiplication des petits projets courts).

Le suivi régulier des allocataires de recherche après leur thèse doit être mis en place.

#### Recrutements discriminatoires

Quelle a été la valeur ajoutée des CDD de « haut niveau » recrutés à l'Inrets en dehors des grilles de la fonction publique ? Quel a été le bilan de la direction de la valorisation, hier ? Quels sont leurs salaires et surtout leurs primes ? Quel est le cahier des charges de la future direction de la Qualité ?

Comment un haut fonctionnaire en charge de la direction d'un EPST peut-il se faire l'agent d'une discrimination illégale à l'embauche à l'encontre des fonctionnaires en définissant le profil de poste du chargé de mission qualité auprès du DG comme "directeur qualité *dans le privé*" ?

### Indépendance et qualité de la recherche

Cette gestion aboutira à terme au pilotage de la recherche à l'Inrets par les pôles de compétitivité et les fondations privées, c'est-à-dire à la perte progressive de la relative indépendance actuelle des chercheurs, à même d'orienter leur recherche en fonction de l'intérêt propre de celle-ci, pour aujourd'hui, pour demain ou pour après-demain.

Ce mode d'organisation aboutira au développement de la compétition entre «groupes-projets», à la recherche de contrats. Ces «groupes-projets» seront à géométrie variable et auront par définition une durée de vie beaucoup plus courte que les UR : comment capitaliser leurs savoirs, dans quel cadre ? Comment capitaliser l'expertise, les compétences des CDD recrutés pour ces projets ? Comment mener une réflexion sur les orientations de la recherche dans un cadre aussi mouvant ?

Ce sera la promotion de la compétition au détriment de la coopération, aiguillée et aiguisée par l'appât du gain, au travers de la prime au mérite (ISFIC, PPRS et autres).

Ce qui signifie le développement des recherches à court terme, des recherches alimentaires, la disparition des recherches à long terme, des recherches visant à améliorer les connaissances et des recherches à visée sociétale, au service de l'État et de la société. Dans le même temps, ce modèle promeut, sous le contrôle du Directeur Qualité, les recherches-développements au seul bénéfice d'entreprises nationales (comment les reconnaître ?) et néanmoins privées, qui feront ainsi sur le dos du contribuable une double économie, de charges et d'effort de recherche.

Il nous paraît aberrant de survaloriser les bénéfiques de très court terme de la recherche publique (c'est le rôle et l'intérêt de la recherche des industriels) en éliminant la recherche plus fondamentale, plus sociétale qui servira demain à nos concitoyens à comprendre les enjeux des transports, à mieux s'adapter aux évolutions, et donc à notre économie de s'adapter plus facilement à de nouveaux enjeux à moyen et long terme.

## En conclusion les sections syndicales de l'Inrets

- **demandent l'instauration d'un débat autour**
  - de la pertinence de l'organigramme-cible proposé par Algoé,
  - des nouvelles orientations de l'Inrets sous-tendues par les nouvelles structures (unité de service, groupes projets),
- **insistent sur la nécessité, pour la qualité des débats, du bon fonctionnement des instances statutaires,**
- **soulignent leur attachement à l'Unité de Recherche comme structure de base permettant seule le développement de recherches**
  - indépendantes,
  - dans des champs autres que la recherche-développement,
  - prospectives.

<sup>i</sup> Pour les Brondillants, vous le trouverez sous : <http://intrabron.inrets.fr/liste-bron/cible.pdf>

<sup>ii</sup> ISFIC : Indemnités spécifiques pour fonction d'intérêt collectif (initialement attribuées principalement aux DUR et étendues maintenant à certains chefs de services et à des responsables de projets ...)

<sup>iii</sup> PPRS : Prime de Participation à la Recherche (Scientifique)

<sup>iv</sup> Comme par exemple : le ratio recettes sur contrat / effectifs permanents de l'UR

<sup>v</sup> ANR : Agence Nationale de la Recherche

<sup>vi</sup> p. 21 de l'organigramme cible

## Grand Ouest : tempête force 8 dans l'industrie et recherche

La fermeture annoncée de l'usine Airbus-EADS de Saint-Nazaire et la vente des Chantiers Aker Yards (ex de l'Atlantique) a de quoi révolter les salariés de ces entreprises mais aussi ceux impliqués dans la recherche publique. En effet, Airbus-EADS et Aker Yards sont deux fondateurs du pôle de compétitivité "Ensembles Métalliques et Composites Complexes" EMC2, EADS-Airbus étant le noyau dur du pôle. L'université de Nantes ainsi que plusieurs Écoles nantaises sont aussi impliqués dans ce pôle.

Depuis 2004, Airbus bénéficie d'un soutien important de l'État et de la Région. Dans le cadre de la convention qui a été signée par Conseil Régional et Airbus, dix programmes de recherche et de développement ont été soutenus par l'État ou le conseil régional, sur des thèmes intéressant la filière aéronautique régionale (mise en œuvre des matériaux, composites, usinage...). Ces programmes impliquent Airbus, des PME et des laboratoires régionaux. Ils ont pour objectif déjà déclaré de faire face à la concurrence entre les sites du groupe Airbus. D'autres régions européennes ont déjà entrepris ce type de démarche, en particulier celle de Séville en Espagne qui a créé un centre de recherche à proximité de ses unités de production aéronautiques. Le ministère de l'Industrie et de la recherche a ainsi financé une plate-forme d'usinage à grande vitesse pour 8 Millions €. Dans la même logique, le projet de pôle de compétitivité EMC2 a été soumis et labellisé par le gouvernement début 2006.

En 2005, Airbus France et EADS Centre Commun de Recherche (CCR) ont transféré une partie de leur centre de recherche et de développement au sein du campus universitaire de Nantes. Un accord de partenariat « *Techno'Campus* », dans la lignée d'*Inno'Campus* établi entre l'ENS de Cachan et le CCR d'EADS, est signé avec l'École Centrale de Nantes, l'École polytechnique de l'Université de Nantes, l'École des Mines de Nantes et l'Institut Catholique des Arts et Métiers (ICAM) de Nantes. Cette « plate-forme » de recherche, fédère l'ensemble des partenaires, industriels, PME, etc. du pôle de compétitivité EMC2 sur la mise en œuvre de nouveaux matériaux composites.

Le centre de recherche *Techno'campus* devrait disposer d'une véritable usine dotée de moyens lourds de recher-

che préindustrielle sur les matériaux composites. Un bâtiment de 12 700m<sup>2</sup> avec une halle industrielle de 4 600m<sup>2</sup>, va être construit dans les trois ans sur la commune de Bouguenais. Il sera proche du site actuel d'Airbus, qui est un des premiers utilisateurs de matériaux composites, notamment pour les structures d'aéronefs. Les travaux de construction sont censés débiter cet été. Le centre est prévu pour héberger plusieurs laboratoires équipés de grands démonstrateurs, capables de produire et de tester des pièces à l'échelle réelle. Le *Techno'Campus* compterait alors quelques 300 personnes, regroupant des équipes académiques nantaises émanant de l'École centrale, de l'École des Mines, de Polytech'Nantes, de l'Institut Catholique des Arts et Métiers, du CETIM et le laboratoire d'acoustique de l'Université du Maine. Le projet représente un investissement de 57 millions €, l'État, les collectivités, le conseil régional et la région devant contribuer à hauteur de 29 millions €, tandis que les industriels associés dont Airbus et EADS apporteront 27 millions €. L'Université de Nantes, l'École Centrale, l'École des Mines, l'École Polytechnique et l'Institut Catholique des Arts et Métiers contribueront à la fourniture des équipements du *Techno'campus*.

Bien que les carnets de commande soient pleins, Airbus vend l'usine de Saint-Nazaire, et Aker Yards ses chantiers dont ils sont actionnaires principaux depuis quelques mois seulement. Et les questions affluent. Quelles garanties du maintien d'une activité recherche et développement d'Airbus dans la région ? Dans quels domaines ? Quelles conséquences pour les programmes de recherche engagés dans *Techno'Campus* et EMC2 ?

L'usine Airbus de Nantes est à la pointe dans les matériaux composites et elle est centre d'expertise de ces matériaux pour Airbus. Cependant, le groupe Airbus-ADES a déjà des laboratoires en Espagne et en Allemagne fortement impliqués dans ces développements et, Méaulte (Somme) pourrait être désigné pour réaliser la pointe avant du futur A350 XWB, en matériaux composites. Dans la foulée, l'équipementier Latécoère vient d'annoncer qu'il pourrait installer sa nouvelle usine de fuselage en matériaux composites sur le site de Méaulte plutôt que Nantes.

La recherche publique dans les régions Bretagne et pays de Loire est impliquée dans 9 pôles de compétitivité :

- **EMC2** (fondateurs : Airbus, Chantiers de l'Atlantique, Alstom marine, DCN propulsion, Auto Châssis International, Beneteau),
- **Images et réseaux** (pôle mondial, fondateurs : Alcatel, Thalès, France-Télécom, Thomson),
- **Sea-nergie** (fondateurs : Thalès, DCN, IFREMER, Veolia...),
- **Auto haut de gamme** (fondateurs : PSA Peugeot Citroën, ... en lien avec EMC2),
- **Végépolys** (fondateurs : Vilmorin...),
- **Pôle Génie Civil Ouest** (Fondateurs : SCE, Arcadis, ETPO...),
- **Biothérapies Atlantic** (essentiellement des start-ups issues de laboratoires publics),
- **Pôle enfant** (GSA, Brioche Pasquier, Dorel, Eram, Plastitemple, Fleury-Michon, Charal...),
- **Valorial** (Coopagri, Even, Entremont, SVA, Goëmar, Saveur SA...).

Les gros groupes industriels (Aibus-EADS, Alcatel, Thomson, PSA Peugeot Citroën, EDF, France Telecom, Alstom, ...), présents dans les 9 pôles de la région, se re-

trouvent dans le CAC 40. Elles ont fait et font d'énormes profits, cependant EADS, Alcatel, Aker Yards se retirent sans autre raison que l'insuffisance des gains pour les actionnaires.

Profits en hausse		millions d'€		
Groupes cotés au CAC40	2003	2004	2005	2006
Alcatel	-1944	576	930	522
EADS	644	1203	1676	99
PSA	1497	1646	1029	176
Thales	112	198	334	388
Thomson	26	-636	-573	55

#### Airbus c'est :

65% de l'activité d'EADS, et 85% des bénéfices. En 2006 : -un carnet de commande de 183.8 milliards € ; -un chiffre d'affaires de 22 milliards € (+8%) ; des dividendes aux actionnaires en progression de 45%.

Appareils Airbus livrés ou à livrer :

2005 : 378;                      2006 : 430;                      2007 : 450;                      2008 : 485

D'ici à 2025, Airbus table sur la construction de 22700 nouveaux avions.

Saint-Nazaire : 2407 CDI + 382 intérimaires.

Nantes :                      2076 CDI + 240 intérimaires.

La sous-traitance et les intérimaires : 16 400 emplois dans le 44.

#### Le Pôle EMC2 en chiffres :

80 adhérents,

18 projets labellisés pour un montant global de 70 M€,

Près de 50 PME impliquées dans les projets labellisés, issus des fondateurs,

Près de 35 partenaires scientifiques, dont 12 UMR et 14 écoles d'ingénieurs et universités, impliqués dans les actions représentant près de 2 300 chercheurs

Industriels + PME dans les secteurs de l'aéronautique, la plaisance, la construction navale, et l'automobile représentant, en région des Pays de la Loire, ~100 000 emplois

Comme pour EMC2, l'État, la Région ont investi et investissent dans ces pôles sans aucun contrôle. Les projets de recherche sont sélectionnés par des comités à huis clos. Il est très difficile de connaître le contenu des projets développés, ni avec quels partenaires, quels financements, de plus aucune évaluation économique et scientifique n'est rendu publique. Ces projets bénéficient de financements supplémentaires divers et variés. Notamment, le label « pôle » est un critère de sélection de l'ANR. Ainsi, en 2006, 25 % des projets sélectionnés par l'ANR ont été au préalable labellisés par les pôles. Au nom de la compétitivité de « nos » entreprises, les moyens de la recherche publique sont concentrés sur les projets de recherche industrielle (pôles de compétitivité, RTRA) au détriment de la recherche fondamentale. Les organismes de recherche ne peuvent plus assurer un financement récurrent permettant le maintien d'une activité de recherche dans toutes les

disciplines. Ils engagent actuellement un choix drastique parmi les thèmes qui seront soutenus. Le PRES qui se met en place dans la région Pays de la Loire autour de l'Université de Nantes n'échappe pas à cette logique. Ainsi nous pouvons lire dans la présentation du PRES : « Le projet commun est de participer à l'émergence, à la création et à la coordination de pôles de compétitivité, de pôles d'excellence, et de centres d'excellence autour de grandes thématiques de la recherche et de l'enseignement supérieur, déclinées par plusieurs des établissements signataires concernés ». Le vice-président de l'université de Nantes, devenu depuis le 16 mars dernier président, est membre du conseil d'administration d'EMC2.

L'enjeu économique et social des décisions de ces grands groupes ne peut être laissé à la seule appréciation de quelques dirigeants et actionnaires qui ne voient que leur seul intérêt. Elle aboutit à la casse de potentiels industriels

et de recherche sans aucune contrepartie ni comptes à rendre auprès des contribuables. Cette politique est un véritable gâchis, tant en moyens financiers qu'en intelligence humaine. Elle affecte les conditions de vie et de travail de milliers de salariés et leurs familles.

Le SNTRS-CGT a des propositions en matière de recherche comme de développement industriel, notamment, en transformant les pôles de compétitivité en pôle de développement. Un réel contrôle des crédits et une évaluation scientifique et économique doivent être mis en place en ce qui concerne les projets développés par les pôles de compétitivité. Plus de pouvoir doivent être accordés aux salariés aussi bien dans les entreprises que dans les établis-

sements de recherche publique. Les organismes nationaux de recherche doivent avoir les moyens de développer leur propre politique scientifique selon les besoins de la recherche. Des mesures fiscales doivent être prises pour favoriser l'emploi et les investissements.

Le SNTRS-CGT interpellera les élus des instances régionales et nationales pour que des réponses soient trouvées pour préserver le développement de la recherche publique aussi bien fondamentale qu'appliquée dans notre région.

Lise Caron  
Secrétaire régionale SNTRS-CGT  
Bretagne Pays de Loire



## *Sur l'élection présidentielle*

### **COMMUNIQUE DU SNTRS-CGT**

Le premier tour de l'élection présidentielle vient de se dérouler et de sélectionner les deux candidats qui restent en lice.

Nicolas Sarkozy est au pouvoir depuis cinq ans. Dès 2002, son gouvernement a diminué le budget de la recherche publique et supprimé 550 postes. Cela a été le début de la plus grande mobilisation des personnels de la recherche depuis 25 ans. Sa majorité a mis en place une politique en matière de recherche que nous avons combattue. Les EPST ont été marginalisés, la précarité s'est développée, les carrières sont plus bloquées que jamais, la bureaucratie a explosé. Pour satisfaire aux exigences du patronat, il a multiplié les aides aux entreprises sans contrepartie. Puisant dans les budgets de l'ANR et des pôles de compétitivité, les entreprises signent bien moins de contrats avec le CNRS et les universités qu'en 2002.

Son programme est clairement celui du MEDEF : attaques contre le droit de grève et le service public, remise en cause du code du travail et du CDI, baisse de la protection sociale et des droits à la retraite. La stigmatisation de banlieues et la chasse aux immigrés montrent qu'il n'y a pas

que la liberté de recherche qui est menacée. Les personnels de la recherche ont tout à redouter de son éventuelle élection. Voter contre cette politique au second tour des élections présidentielles s'impose.

Pour autant, voter pour Ségolène Royal ne suffira pas pour répondre aux aspirations des salariés. Il sera donc nécessaire de rester mobilisé et se préparer à engager toutes les luttes qui s'avèreront indispensables.

Le SNTRS-CGT continuera à s'efforcer de rassembler dans l'action toutes les forces qui veulent défendre les revendications des personnels, revendications que les syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur ont rappelées récemment : abrogation du pacte pour la recherche, suppression des structures de pilotage comme l'ANR, l'AERES, RTRA, attribution des crédits correspondants et des prérogatives d'évaluation aux EPST et aux universités, élimination de la précarité, création d'emplois, revalorisation des salaires et des carrières pour reconnaître les qualifications de tous les personnels, politique industrielle et collaboration public-privé à égalité de droits,...

## DECLARATION DE LA CGT

### Affirmer le choix du progrès social

**Déclaration du bureau confédéral de la Cgt au lendemain du premier tour de l'élection présidentielle du 22 avril 2007 :**

Le premier tour de l'élection présidentielle du 22 avril 2007 est d'abord marqué par une forte augmentation de la participation des électeurs, inscrits plus nombreux sur les listes électorales.

Dans un contexte d'insatisfaction sociale très large, qui s'est manifestée par de nombreuses mobilisations syndicales, ce vote révèle une aspiration grandissante des salariés, des chômeurs et des retraités à intervenir sur les choix qui conditionnent l'avenir de chacune et de chacun, l'avenir de la société française.

Cette vitalité démocratique est porteuse d'espoir. La Cgt y a contribué.

Le recul, en pourcentage et en nombre de voix, de Jean-Marie Le Pen est positif. Cependant, la Cgt est préoccupée par la reprise et la banalisation de ses thèses dans d'autres discours politiques.

Le climat social qui prévaut dans cette campagne électorale n'est pas une surprise. La Cgt n'a cessé, ces dernières années, d'agir contre les mesures gouvernementales précarisant l'emploi (CPE, CNE...), creusant les inégalités sociales, portant atteinte au pouvoir d'achat et affectant les libertés démocratiques.

Après le premier tour des élections présidentielles, le sens et les contenus des politiques qui seront mises en oeuvre demeurent incertains.

A cette étape, la Cgt alerte à nouveau les salariés sur le risque qu'à l'issue des élections, s'installe un gouvernement totalement acquis à une vision ultralibérale de la société et de l'économie dont les salariés et leurs libertés seraient les victimes. Les positions et les ambitions du Medef s'en trouveraient grandement renforcées.

Il y a danger que des attaques de grande ampleur soient menées contre le syndicalisme en tant que moyen d'intervention et de défense des salariés. Ce n'est pas de mise en concurrence ni de plus d'individualisme dont a besoin la société, mais de plus de solidarité et de plus de justice sociale.

En tant que syndicat agissant pour la conquête du progrès social en France, en Europe et partout dans le monde dans une démarche indépendante vis-à-vis des gouvernements, des partis politiques et des directions d'entreprises, la Cgt est résolument opposée à toute restriction des libertés syndicales et du droit constitutionnel de grève.

A l'évidence, une large majorité de citoyens aspirent à de profonds changements dans l'orientation de la politique économique et sociale du pays.

Dans les domaines de l'emploi, du pouvoir d'achat, des conditions de travail, des droits à la retraite comme pour l'accès aux droits fondamentaux en matière de santé, de logement, de transport, d'énergie, d'éducation, de culture... des réformes visant le plein emploi, le progrès social et la démocratie sociale sont nécessaires et possibles.

Les candidats encore en lice doivent répondre à ces exigences. Les citoyens peuvent peser dans ce débat.

La Cgt appelle les salariés :

- à se saisir du 1er Mai et à se mobiliser très nombreux pour en faire une grande journée d'expression des revendications sociales ;
- à gagner l'unité syndicale la plus large et à assurer le succès des 218 rassemblements et manifestations organisés dans tous les départements ;
- à participer massivement au second tour des présidentielles.

Montreuil, le 27 avril 2007.

## Adresse aux candidats à l'élection présidentielle 2007

Mesdames et messieurs les candidats

La recherche est la clé de voûte dont dépend la qualité de l'enseignement supérieur et des innovations technologiques. Pour engager la France dans la société de la connaissance, il est nécessaire de changer en profondeur les politiques concernant aussi bien la recherche que les universités. Ces changements sont autant de nature structurelle que budgétaire. De plus, ces défis ne peuvent être relevés sans la participation active des personnels. Pour y parvenir, les organisations syndicales font les propositions suivantes :

### Organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur

Avec le « Pacte pour la recherche », les missions de service public de la recherche et de l'enseignement supérieur sont mises à mal. Le rôle majeur des organismes de recherche, EPST et EPIC, est remis en cause. Les PRES sont utilisés par le ministère pour dessaisir les universités de leurs responsabilités en matière de formation. Ils mettent en péril l'accès le plus large des étudiants à l'enseignement supérieur et le caractère national des formations et des diplômés. La multiplication des structures ANR, AERES, PRES, RTRA, A2I <sup>(1)</sup>, instituts Carnot, pôles de compétitivité désorganisent notre système public de recherche et le mette en danger. La représentation des personnels dans leurs conseils d'administration de ces structures est réduite à la portion congrue. Le passage d'une logique de financement de structure à celle d'un financement par projet entraîne une régression du soutien de base aux unités et une forte expansion des crédits distribués par l'ANR qui déstructure les équipes et laboratoires et accroît la concurrence sauvage entre les acteurs de la recherche.

**Proposition 1 :** Mettre en chantier une nouvelle loi de programmation de la recherche qui devra se substituer au Pacte pour la recherche. Supprimer l'ANR, l'AERES et les RTRA mis en place par le « Pacte » et transférer leurs crédits et missions aux organismes de recherche et aux établissements universitaires. Refuser les PRES actuels et redéfinir un nouveau statut pour ce type de structure avec un cadrage national. Renforcer la démocratie à tous les niveaux. Réaffirmer le rôle complémentaire des organismes de recherche et des établissements universitaires en renforçant leur partenariat.

### Financement

Avec une dépense de 40 milliards de \$ (Md\$), la France reste la 5<sup>ème</sup> puissance mondiale en matière de recherche <sup>(2)</sup> mais la part de la dépense nationale (PIB) consacré à la recherche et développement (DNRD) a chuté de 2,45% en 1993 à 2,11% en 2005, faisant régresser la France du 5<sup>ème</sup> <sup>(3)</sup> au 14<sup>ème</sup> <sup>(4)</sup> rang mondial. Nous nous dirigeons dangereusement vers les 2%, à l'horizon 2010, au lieu d'attein-

dre les 3% annoncés.

**Proposition 2 :** Porter progressivement d'ici 2010-12 à 3 % du PIB les dépenses consacrées à la recherche. Doubler, voire tripler dans certains secteurs, les budgets, hors masse salariale, de tous les laboratoires publics. Les trois quarts de ces budgets doivent être constitués par le soutien de base attribué par leurs tutelles. Porter à 2 % du PIB les dépenses pour l'enseignement supérieur (1,16% en 2004), soit consacrer pour chacun étudiant, quelque soit sa formation, 14 000 euros par an au lieu de 7800 aujourd'hui.

### Étudiants et Doctorants

Le nombre de jeunes diplômés du supérieur en France est inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE et la sélection sociale dans l'accès et la réussite dans les études supérieures reste très forte. Notre pays a besoin d'une nouvelle ambition pour son enseignement supérieur et sa recherche. Ce nouveau souffle est nécessaire d'un point de vue économique, culturel et social. Il faut donc créer les conditions pour attirer plus d'étudiants et de doctorants.

**Proposition 3 :** Mettre en place un statut social pour les jeunes en formation et une allocation d'autonomie. Considérer les doctorants comme des salariés en formation. Pour cela, ils doivent bénéficier d'un contrat de travail. Le nombre des allocations de recherche doit être au moins doublé et le salaire d'un doctorant ne doit pas être inférieur à 1,5 fois le SMIC. Le doctorat doit être reconnu par la Fonction Publique et les conventions collectives. Rétablir un cadrage national des diplômés à travers une réforme des arrêtés LMD pour garantir l'égalité des chances des étudiants et la reconnaissance de leurs qualifications sur le marché du travail à partir des grilles de salaires des statuts des services publics et des conventions collectives. Aller vers une meilleure interaction et une convergence des classes préparatoires/ écoles/ grandes écoles (santé, paramédical, beaux-arts, ingénieurs, gestion et commerce, ...) avec les universités. Doter les premiers cycles universitaires d'un taux d'encadrement très amélioré. Arrêter, avec l'ensemble des partenaires, un plan d'urgence pour les universités par la mise à niveau des infrastructures universitaires, le développement de la documentation scientifique et des bibliothèques universitaires, l'entretien et la construction de nouveaux locaux, des logements étudiants avec construction et réhabilitation des cités universitaires afin d'atteindre l'objectif de 30% des étudiants hébergés en cités U.

### Personnels

Il faut conforter le statut de fonctionnaires de toutes les catégories de personnels des EPST et de l'enseignement supérieur, en particulier pour les chercheurs à temps plein. Le statut des personnels des EPIC doit être amélioré. Il faut rendre attractifs les métiers de la recherche et de

l'enseignement supérieur. Le manque d'emplois de titulaires et l'accroissement des emplois précaires ont des conséquences désastreuses pour l'avenir des jeunes diplômés et des jeunes chercheurs. En 2005, l'ANR finance 1500 CDD. Les organismes de recherche et les établissements de l'enseignement supérieur ne cessent d'avoir recours à un nombre de plus en plus important de CDD qui est compris pour les fonctions administratives et techniques

**Proposition 4 :** *Éradiquer la précarité dans la recherche et de l'enseignement supérieur. Pour cela, créer annuellement au moins 1000 emplois de titulaires par an dans les EPST ainsi que 500 CDI supplémentaires pour les EPIC 5000 postes de titulaires pour les universités. Recruter sur postes au plus près de la thèse chercheurs et enseignant chercheurs. Mettre en place immédiatement un plan de résorption de la précarité pour titulariser les précaires travaillant pour des besoins permanents. Permettre aux enseignants chercheurs de consacrer le plus de temps possible à la recherche en réduisant leur temps d'enseignement en particulier pour les ATER et les nouveaux recrutés sur postes. Doter les établissements de personnels IATOSS en nombre égal à celui des enseignants chercheurs. Faire évoluer et revaloriser les carrières dans l'ensemble des établissements de recherche et les universités. Dans le cadre du statut de la Fonction Publique, refondre la grille des salaires et augmenter de façon conséquente les possibilités d'avancement dans chaque corps. Revaloriser les salaires et les carrières en supprimant les primes, attribuées à quelques-uns sur une base non objective. Porter la prime de recherche à 16 % pour tous, puis l'intégrer dans le salaire. Reconnaître aussi la qualification exercée par une évaluation non hiérarchique suivie d'un plan de reclassement,*

#### Recherche industrielle et coopération entre laboratoires publics et entreprises

L'objectif des 3% du PIB pour la recherche ne se fera pas sans un effort important de la recherche industrielle et entreprise. Les mesures fiscales, telles que le crédit d'impôts, sont le plus souvent des effets d'aubaines pour les industriels que de réelles incitations à fixer leur effort de recherche sur le territoire national.

**Proposition 5 :** *Lancer des grands programmes associant entreprises et laboratoires publics, dans le respect de leurs rôles respectifs, avec pour objectif le développement économique et la création d'emplois stables. Taxer les entreprises qui délocalisent après avoir obtenu des aides publiques. Remplacer les pôles de compétitivité par des pôles publics de développement industriel et de l'emploi. Associer les représentants de l'industrie, des collectivités territoriales, des organismes et laboratoires publics concernés à la direction de ces pôles. Faire intervenir les syndicats dans des comités de surveillance.*

Les organisations syndicales soussignées :  
SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNASUB-FSU, SNTRS-CGT, CFTD-CEA, CFTC-INRA, UNEF

Villejuif, le 6 avril 2007

(1) ANR Agence nationale de recherche, AERES Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, PRES Pôle de recherche et d'enseignement supérieur, RTRA Réseau thématique de recherche avancée, A2II Agence de l'innovation industrielle.

(2) États-Unis (313 Md\$), Japon (118 Md\$), Chine (115 Md\$) et l'Allemagne (62 Md\$).

(3) Suède (3,3%), Japon (2,9%), Suisse (2,7%), États-Unis (2,5%).

(4) Israël (4,7%), Suède (3,9%), Finlande (3,5%), Japon (3,2%), Corée (3,0%), Islande et Suisse (2,9%), États-Unis (2,7%), Allemagne (2,5%), Autriche, Danemark, Formose et Singapour (2,4%). Les régions Midi Pyrénées (3,7%) et Ile de France (3,4%) sont au delà des 3% du PIB.



*Comment s'organiser dans la CGT autour des activités de recherche.**Proposition pour une nouvelle coordination**Contribution au congrès de la FERC-CGT*

**Rappel sur l'organisation de la CGT.** La CGT est depuis son origine organisée sur une double logique, celle des territoires et celle des métiers. La logique territoriale repose sur les unions départementales et locales et a tenu compte des modifications de l'organisation de l'appareil d'État en s'organisant également sur la base des régions administratives. La base professionnelle repose sur le fédéralisme ; une convergence d'intérêt des salariés pour s'opposer au patronat regroupé en branche professionnelle. L'organisation de type fédéral ne tient pas forcément compte de la nature juridique, publique ou privée, de l'employeur. Ainsi, la FILPAC, fédération du livre, regroupe le syndicat CGT de l'imprimerie nationale et ceux des groupes de presse privés.

**Rôle et place de la FERC-CGT.** Les activités de recherche, par contre, n'ont pas de mode unique d'organisation dans la CGT. Ainsi, pour le secteur public, on trouve à côté de la FERC-CGT, les fédérations de l'énergie (CEA), de la métallurgie (CNES), etc., sans oublier la fédération des sociétés d'études.

Ainsi, la FERC-CGT, Fédération de l'Enseignement de la recherche et de la Culture, ne correspond donc, pour ce qui concerne la recherche, ni à une logique de métier, ni à une logique d'employeur, sinon tout au plus à une logique statutaire. En effet, les trois syndicats qui forment sa branche recherche : le SNTRS-CGT pour une partie des EPST, la CGT-INRA et la FERC-Sup pour les universités sont loin de représenter l'ensemble des personnels rémunérés par l'État pour faire de la recherche, puisque l'ensemble des EPIC (CEA, CNES, BRGM, IFREMER, etc.), des EPA (INRP, INRAP) et des fondations (Pasteur) n'est pas représenté dans la fédération. C'est dire que non seulement une grande part de l'activité de recherche publique échappe à une réflexion coordonnée au niveau de la CGT, mais qu'en plus, les nouvelles pratiques en matière de gestion de la recherche ou des personnes, souvent initiées de façon pernicieuse dans les petits établissements, échappent à toute réflexion collective. Lorsque l'élaboration d'une ligne fédérale revient à trois syndicats sur plusieurs dizaines de syndicats potentiels, comment ne pas s'étonner qu'elle se cristallise sur les divergences plutôt que sur les convergences ?

Cependant, à côté de la recherche, la FERC organise aussi les salariés des universités. Les relations entre la recherche publique et l'enseignement supérieur sont fortes. Ces deux activités s'enrichissent mutuellement, certains allant jusqu'à affirmer la nécessité de refondre le

système français faisant absorber les EPST par les universités. L'analyse de ces deux aspects, -la diversité des fédérations CGT impliquées dans la recherche publique, et l'interface entre la recherche publique et les universités-, doit être menée avec soin pour comprendre les problèmes rencontrés dans le fonctionnement de la branche recherche et améliorer l'efficacité de la réflexion et de l'action de la CGT dans la recherche.

**Organiser l'analyse et la riposte commune des syndicats CGT de sa fédération est l'une des responsabilités premières de la FERC-CGT.** Pour ce faire, elle doit résolument s'adresser aux enseignants qui pour la très grande majorité d'entre eux ne se reconnaissent pas encore dans la CGT. Nicolas Sarkozy a annoncé une réforme des universités, rendues autonomes et concurrentielles. Le rôle de la FERC dans la période à venir sera d'abord de créer les conditions de la défense unitaire du service public de l'enseignement supérieur. Dans ce cadre, la FERC devra également contribuer à un travail conjoint avec les fédérations professionnelles, pour organiser la réflexion de la CGT sur la relation entre l'éducation la formation, les institutions qui les délivrent, notamment les universités, et les lieux où les salariés exercent leur qualification : entreprises, secteur public, etc. C'est le rôle du *pôle confédéral enseignement supérieur*.

La *branche recherche* de la FERC devra quant à elle se préoccuper de la défense des EPST et du caractère national de la recherche publique. Elle aura pour tâche de défendre le statut des personnels et de faire l'analyse précise de toutes les modifications en cours et à venir : par exemple des PRES, RTRA, Écoles Doctorales, etc. Sans en avoir la responsabilité exclusive, elle devra contribuer aux prises de position globales de la CGT sur la recherche.

**Le pôle confédéral recherche.** Par ailleurs, la confédération a chargé l'UGICT de faire vivre un *pôle recherche confédéral* qui coordonne les syndicats CGT de la recherche publique et privée. Ce pôle, qui est d'abord un lieu de réflexion et d'échange, a organisé une coordination de l'activité CGT du secteur public et des entreprises lors de la lutte des chercheurs, élaboré les propositions de la CGT concernant la recherche, et conduit trois forums de débats depuis 2004. On ne peut pas dire qu'en dehors du SNTRS-CGT, les deux autres syndicats de la branche recherche de la FERC aient participé, mieux que très épisodiquement, au pôle recherche confédéral.



*selon lequel ils vivront moins bien que leurs parents. Le syndicalisme doit être au plus près des aspirations, et le premier souci des jeunes, lorsqu'ils accèdent à l'emploi, est l'absence de reconnaissance des qualifications acquises dans le supérieur », rappelle-t-il.*

Pour Florent Olivier (CJC), « *Nous ciblons nos recherches sur une thématique particulière. Nous refusons de prendre position sur des sujets larges comme la recherche en général, ce qui pose problème avec les syndicats. D'ailleurs, si l'on m'avait dit que cette structure (la CJC) était un syndicat, je ne me serais pas engagé. Pour la plupart des personnes, chez nous, les syndicats semblent dépassés. Nous voulons faire bouger les choses en évitant le positionnement idéologique systématique.* »

Et Bruno Julliard de conclure : « *Cela me dérange que l'on dise qu'il n'y a plus rien à tirer du syndicalisme. Je pense que c'est l'avenir. Il y a un besoin de communication et, à la CGT, vous avez fait des choses énormes. Concernant les nouvelles formes d'engagement, seul le syndicat organisé et pérenne défendra les travailleurs. Toutes les batailles, luttes en réseau et mobilisations viendront en complémentarité. La question qui demeure est : comment changer le syndicat pour intégrer les formes demandées par les jeunes ?* »

Lors de son intervention, **Bernard Thibault, Secrétaire Général de la CGT**, revient d'abord sur le conflit du Port autonome de Marseille pour fustiger les responsabilités des pouvoirs publics, ministres en tête, dans le dénigrement des salariés et le déclenchement d'une campagne de peur. Il assure les grévistes du soutien total de toute la CGT. Pour lui, il y a urgence face aux enjeux du chômage, de la précarité, de l'avenir des retraites, de la perte de pouvoir d'achat, autant de préoccupations immédiates aussi bien des techniciens, des agents de maîtrise que des cadres. Il illustre les progrès de l'insécurité sociale à partir des situations vécues chez Renault Guyancourt et chez Alcatel-Lucent. Au management par le stress, au pilotage par la finance, il oppose le sens du partage, l'incitation et l'intérêt à coopérer, la mise en commun des connaissances, soulignant : « *L'espace syndical, dans ce cadre, a une responsabilité à assumer.* » De même, il oppose à la flexibilité déqualifiante la proposition d'une sécurité sociale professionnelle permettant que « *la mobilité choisie redevienne un facteur de circulation et de développement de la connaissance et donc de la reconnaissance des qualifications acquises sur un parcours professionnel déjà effectué et requises pour une étape nouvelle* ». Il insiste fortement sur la syndicalisation à la CGT : « *La faiblesse de nos forces syndiquées, qui est hélas encore plus criante dans vos catégories, est le principal obstacle pour de nouveaux succès revendicatifs. Rien de durable ne changera pour les salariés, rien ne changera pour les ingénieurs, cadres et techniciens si le niveau de syndicalisation ne s'élève pas.* »

Autre initiative, celle sur le **syndicalisme cadre en Europe** qui a montré que ces problématiques dépassent nos frontières (invités : Federica Cochi, représentante de l'or-

ganisation des cadres de la CISL, Mario David Soares, dirigeant d'une organisation de cadres affiliée à la CGT Portugaise, Erwin De Deyn, du syndicat des employés, techniciens et cadres de la FGTB, Britt Marie Häggström, du syndicat suédois LO, Carlo Parietti, secrétaire général d'Eurocadres, membre de la CES, la Confédération Européenne des Syndicats). « *Le syndicalisme européen est celui que nous ferons. La CES n'a pas d'autre réalité que celle que nous lui donnons. A nous de la construire, de fonder des solidarités entre syndicats nationaux et structures européennes* », lancera Carlo Parietti. Suite à une intervention de Jean Pierre Adami, délégué de la FERCSup CGT, Carlo Parietti a répondu positivement en plein congrès à l'engagement d'Eurocadres dans l'initiative internationale de Berlin début juin 2007 (organisée par la FMTS et l'INES) sur la recherche en Europe.

Dans le **débat général** du congrès, **Jean Kister, au nom du SNTRS CGT**, revient sur le **mouvement des chercheurs**, déclenché contre la suppression programmée de moyens et de postes, pour en souligner l'importance pour la CGT elle-même : « *Alors même que le mouvement a été marqué par la démission collective des directeurs d'unité, la CGT et l'UGICT ont su travailler avec des associations comme Sauvons La Recherche (SLR) et, surtout, développer une réelle réflexion interprofessionnelle CGT, tout en sachant associer recherche privée et recherche publique avec, dans les négociations, des délégations qui reflétaient cet engagement interprofessionnel. Nous avons été les seuls dans le milieu syndical à porter cette dimension, et nous restons les seuls à pouvoir le faire en étant source de propositions. Sur trois années, nous avons organisé trois assises ; nous éditons une lettre électronique sur la recherche et ses outils. Nous considérons enfin que la politique que nous combattons s'inscrit dans la stratégie européenne dite « de Lisbonne », dont le document d'orientation dit qu'elle est « en échec ». En fait, une partie du processus (l'objectif d'atteindre 3% du PIB de financement de la recherche) est en échec; mais l'autre, qui concerne notamment la libéralisation des services publics, s'applique bel et bien.* »

Sur les débats sur le **document d'orientation** du congrès de l'UGICT, nous sommes revenus sur l'analyse faite sur la « **stratégie de Lisbonne** » : il s'agit d'une orientation fondamentale pour comprendre les politiques de recherche en Europe et dans les différents pays européens. Pour le SNTRS CGT, il ne faut pas réduire la « **stratégie de Lisbonne** » au seul objectif d'atteindre les 3% de PIB pour la R&D en 2010, objectif qui effectivement ne sera pas atteint ni en Europe, ni en France. En fait la stratégie de Lisbonne est un ensemble de mesures pour réorienter la recherche et l'enseignement supérieur au profit de la seule « **compétitivité** » de l'économie européenne, avec comme conséquence la casse de tous les services publics de recherche et d'éducation, la remise en cause des statuts, ... De ce point de vue, la stratégie de Lisbonne n'est pas du tout en « échec » bien au contraire. D'où la nécessité de rappeler le fonds de cette stratégie de Lisbonne, de dénoncer ces conséquences pour les services publics et leurs personnels.

Malgré la prise en compte d'une partie des amendements proposés par le SNTRS CGT sur cette partie du texte, les responsables et le congrès de l'UGICT sont restés sur l'idée que cette stratégie de Lisbonne constitue bel et bien un échec, dans la mesure où elle n'a pas atteint les objectifs qu'elle se fixait au titre de « *l'économie de la connaissance* ».

**Extrait du texte voté par le 15<sup>ème</sup> congrès de l'UGICT :  
Échec de la stratégie de Lisbonne**

2A-3.2. *Les dirigeants des quinze pays de l'Union Européenne se sont fixé l'objectif de faire de l'Europe « ... d'ici 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable de soutenir une croissance économique durable, accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, d'une plus grande cohésion sociale, dans le respect de l'environnement. »*

*Cette stratégie prétendait s'appuyer sur la libéralisation et les privatisations pour développer l'emploi.*

*Si libéralisation et privatisations ont été mises en oeuvre par les gouvernements, ils n'ont rien fait pour l'emploi, bien au contraire. (...)*

2A-3.4. C'est particulièrement vrai dans le domaine de la recherche, où patronat et gouvernement se renvoient la balle pour ne pas financer la recherche, qu'elle soit fondamentale ou appliquée. *Le patronat agit pour faire financer et réaliser leurs activités de développement par les laboratoires publics.*  
(...)

*Décision VII : l'UGICT-CGT décide d'agir pour un financement substantiel de la recherche fondamentale publique et pour l'augmentation de l'effort de recherche de l'industrie privée ; d'exiger la transparence et la participation des représentants des salariés à tous les niveaux de décision (instances de gouvernance, conseils scientifiques, commissions d'évaluation...) ; d'oeuvrer à la mise en place de comités unitaires de suivi chargés de faire le bilan régulier des pôles de compétitivité et d'engager les actions nécessaires (contrôle des fonds, impact sur l'emploi, garanties collectives...).*  
(...)

**Décision IX : l'UGICT-CGT décide**

L'UGICT-CGT s'intègre dans l'activité de la CGT prioritairement sur les dossiers qui impactent le salariat de son périmètre, notamment dans les domaines de l'enseignement supérieur, de la recherche et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

**Actionnariat salarié :** Parmi les « débats » marquants sur l'orientation, on peut citer celui autour de l'actionnariat salarié et la façon dont les organisations syndicales doivent – ou non – s'en saisir. Pour un délégué de Nestlé France, « *c'est un faux débat syndical. L'essentiel est le salaire, l'emploi et les conditions de travail* ». Pour un délégué d'Air France : « *Il faut y faire attention. Certains sont prêts à liquider leurs camarades pour gagner plus d'argent* ». Il évoque par ailleurs cet autre aspect de l'actionnariat salarié qu'est la spéculation. Ainsi, différents témoi-

gnages montrent qu'on ne peut pas laisser les salariés seuls face à leurs propres contradictions. Il apparaît illusoire de croire que le salarié actionnaire puisse peser favorablement sur les stratégies d'entreprise. D'une part le poids du vote des actionnaires salariés est proportionnel au nombre des actions détenues et d'autre part les actionnaires salariés ont les mêmes exigences que les autres : promptement oublieux de leur condition de salarié ils s'adonnent sans état d'âme à la spéculation. Quant aux appels au « patriotisme » d'entreprise, ils se révèlent être un piège redoutable : les entreprises se prévalent volontiers du succès de l'actionnariat salarié pour justifier leurs politiques les plus délétères au plan social. D'où le recul du document d'orientation sur ce point, suite aux débats du congrès (comme l'avait aussi demandé un amendement du SNTRS CGT) : renvoi à une « réflexion » interne à l'UGICT !

**Extrait du texte voté par le 15<sup>ème</sup> congrès de l'UGICT :**  
*Décision III : l'Ugict-CGT décide de mener une réflexion pour permettre à l'organisation syndicale d'avoir une intervention dans tous les cercles décisionnels de l'actionnariat (assemblée générale, conseil de surveillance, etc.)*

**Retraite :** Suite à des amendements sur les retraites proposant de **revenir aux 37,5 annuités** (comme le demande un des amendements du SNTRS CGT) en plus de la revendication de la CGT, à savoir la retraite à soixante ans à taux plein avec 75 % du salaire, Sylvie Durand, en charge du dossier des retraites pour l'UGICT, argumente : « *Le repère des 37,5 annuités n'est plus efficient au regard de carrières commencées tard, pour raisons d'études, et morcelées par des périodes de chômage, de recherche d'emploi, de formation ...* » L'amendement est donc rejeté par le congrès.

**Sur le changement de nom UGICT : Faut-il aller vers une appellation du type : "CGT-Cadres" ?** Le débat a été très vif avant et pendant le congrès, beaucoup de délégués indiquant que « *le terme d'encadrement se limite aux personnels d'encadrement. Trop de personnels ne s'y retrouveraient pas si on l'adoptait* ». Au terme des débats, la définition d'un nouveau sigle est confiée à la nouvelle Commission Exécutive de l'UGICT. La Décision IV (point 2) est modifiée comme suit : « *de mandater la nouvelle Commission Exécutive pour rechercher et adopter un nouveau sigle externe de notre organisation spécifique* ».

Les délégués du 15<sup>ème</sup> congrès de l'UGICT ont approuvé de manière importante l'orientation proposée (88% de pour).

Le congrès a élu la nouvelle direction de l'UGICT. Tous les candidats ont recueilli entre 93 et 98% des voix. La **nouvelle Commission Exécutive** compte 62 membres (28 nouveaux), dont fait partie notre camarade **Didier GORI, proposé par le SNTRS**. A noter aussi la présence de Jean Pierre ADAMI, de la FERC Sup, à la CE de l'UGICT. Le bureau est composé de 16 membres. Marie-José KOTLICKI a été élue Secrétaire Générale. Jean-françois BOLZINGER, Secrétaire Général Adjoint.

Jean KISTER et Didier GORI.

## *Réunion des gestionnaires de la délégation Bretagne pour un bilan à 3 mois après la mise en place de BFC et SIRHus.*

Le SNTRS-CGT a organisé vendredi 30 mars une réunion des gestionnaires de la DR 17 du CNRS pour faire rendre compte des problèmes rencontrés lors de la mise en place des logiciels de gestion dans la délégation. Cette action va se poursuivre en réunissant dans différents sites de la région les gestionnaires de laboratoires.

Sont présents une quinzaine de personnes, dont 11 sur 13 personnes du service financier et 3 gestionnaires sur 5 présentes plus un agent du RPRH. La réunion débute par la description des problèmes rencontrés par le SFC (Service Financier et Comptable) suite à la mise en place de BFC.

### **Pôle gestion financière :**

Les gestionnaires constatent que **50% des factures et souvent plus posent problème**. En effet quand ils veulent traiter un envoi de facture papier transmis par un laboratoire 1 fois sur 2 la facture ne se trouve pas à l'écran. Dans ce cas il faut, pour la trouver, quitter l'écran, essayer de la rechercher dans ce que l'on appelle les flux (commande service fait facture) afin de constater le type d'erreur, si elle a été rejetée automatiquement ou s'il est possible d'intervenir. Souvent il n'y a pas de solution évidente face au blocage. Il est alors nécessaire de consulter l'aide, hélas les informations des flux sont tronquées et l'aide est souvent incompréhensible donc toujours pas de solution. Il est possible d'utiliser un site du genre foire aux questions mais celui ci répond à l'ensemble des questions posées par toutes les délégations et cette liste est tellement longue qu'elle est inadaptée et inutilisable. En dernier recours, il faut alors envoyer un message à l'assistance qui peut « débloquer », via la DSI 24/48 h plus tard sans apporter d'explication aux agents. Dans d'autres cas, les solutions sont évidentes mais le gestionnaire ne peut intervenir car le système est très rigide.

Les gestionnaires présents regrettent **ce manque de souplesse** qui est pour une bonne part responsable du retard dans le paiement des factures :

- Ils souhaiteraient pouvoir intervenir notamment sur les commandes pour pouvoir modifier par exemple des numéros de Siren pour éviter les rejets.
- Ils souhaiteraient aussi disposer de **fiches de procédures mises à jour mensuellement**, pour les cas d'erreurs les plus courants, car ils n'ont souvent pas d'explication et se retrouvent souvent en butte à des cas déjà rencontrés.
- Les retards s'accumulent et les gestionnaires doivent maintenant gérer un stress de plus en plus insupportable car ils sont conscients du **retard dans les paiements des factures et des missions**. Aussi ils s'inquiètent des difficultés que vont rencontrer certaines PME comme des

problèmes rencontrés par les gestionnaires de labo face à ces interlocuteurs mécontents.

- Ils n'ont pas, non plus de visibilité sur ce qui se passe en labo. Ils ne savent pas si les commandes sont soldées, ils constatent qu'environ 30 % des services faits sont retournés en labo mais en ignorent les raisons. Ils ne peuvent pas dans ces conditions porter assistance aux laboratoires.

Pour les missions c'est un peu mieux mais le système manque aussi cruellement de souplesse :

- Pour les **missions à l'étranger il y a un problème sur la demi indemnité du premier jour**.

- En ce qui concerne les missions en France et à l'étranger, il n'y a aucune visibilité de ce qui est saisi en laboratoire, le gestionnaire est alors dans l'obligation de simuler la mission, ce qui ajoute une grosse perte de temps.

- Les laboratoires ne savent pas comment saisir **les invités étrangers donc il n'est pas possible de traiter ces cas en délégation**.

- Enfin les agents sont dans **l'impossibilité de saisir les factures CNRS** car les fournisseurs CNRS ne sont pas saisis correctement, donc les factures sont en attente de saisie depuis le début du passage à la BFC et ne trouvent toujours pas de solution.

### **Pôle budget et contrat de recherche :**

**Pour la mise en place des crédits (Contrat, Bourses BDI, colloques, etc.) aucune procédure n'a été mise à disposition.**

- Pour saisir un contrat de recherche il faut consulter pas moins de 6 manuels qui regroupent plusieurs domaines (comptabilité, budget, comptabilité analytique 1 et 2, OTP). Ces manuels sont de plus trop généralistes pour être opérationnels.

- Le temps de saisie s'est allongé de façon excessive, il faut par exemple passer 60 clics ou écrans pour rentrer un contrat de recherche dans la BFC, à cela se rajoute une redondance des informations à saisir puisqu'il n'y a pratiquement **pas de transfert des données déjà saisies**.

- Là encore cela entraîne un retard dans le positionnement des crédits imputable à la lourdeur du système mais qui se répercute de plein fouet sur l'agent. En effet les directeurs de labo comprennent difficilement qu'ils ne puissent pas disposer de leurs crédits et sont passés pour beaucoup d'entre eux de la phase d'impatience à celle de l'agressivité.

- A cela s'ajoute une **absence pour la délégation de visibilité de la situation des dépenses et donc des crédits dont disposent les labos**, contrairement à ce qui se passait avant la BFC ce qui rend, entre autres, très

difficile la justification des contrats.

- Le siège a également créé une procédure d'avance automatique pour le paiement des salaires des CDD afin d'anticiper la mise en place de futurs contrats, ce qui ne permet plus d'avoir une vision des crédits des labos et débouche sur un sentiment de pilotage dans la brume qui génère une grande angoisse.

Les questions face à ces problèmes restent sans réponses il faut donc prendre sur soi et par tâtonnement essayer de trouver des réponses à des situations qui sont souvent inextricables

Début mars il y a eu une réunion à Marseille où un certain nombre de problèmes ont été exposés mais à ce jour pas de réponses. Une assistance a bien été mise en place mais elle apporte des réponses techniques et ne répond pas aux questions réglementaires qui sont pourtant essentielles. Là encore il manque cruellement de fiche de procédure avec mises à jour régulières

#### Pôle Comptabilité et recette :

Toujours une absence de procédure pour, par exemple, les tickets restaurant, les trop perçus de mission, les erreurs de versement et la gestion de la régie de recette. Il y a bien encore des manuels mais ceux-ci ne sont pas adaptés et s'avèrent inefficaces.

Pour la saisie des comptes d'imputation toutes les délégations travaillent sur les mêmes comptes ce qui amène des **blocages réguliers et donc une impossibilité de saisir et l'allongement du temps de saisie.**

A cela s'ajoute l'absence de lien entre les modules ce qui entraîne une perte de temps conséquente pour retrouver les informations nécessaire à une opération.

#### Pôle achat :

Au dernier semestre 2006 il a été demandé aux délégations de ressaisir les identifiants (numéros de Siren) fournisseurs de 6 à 14 positions, c'est un travail assez considérable vu l'importance du fichier fournisseur. Lors du passage en BFC beaucoup de ces identifiants n'ont pas été repris, il a fallu les saisir une deuxième fois. Pour les tiers (clients), aucune reprise, il a donc fallu tous les saisir en BFC.

**Pour les personnes présentes il semble qu'il y ait eu pour le passage à la BFC un réel manque d'anticipation et qu'il a été demandé au CNRS de s'adapter au logiciel et non au logiciel de s'adapter aux contraintes du CNRS.** Elles en viennent à se demander si le logiciel a vraiment été mis en test dans certaines délégations et si oui dans quelles conditions.

En termes d'organisation cela est vécu comme un saut dans l'inconnu et c'est sur le tas qu'il faut improviser des réponses, ce qui amène **pratiquement tous les agents à faire entre 75 et 100% du quota mensuel d'heures supplémentaires autorisées.**

#### Service des Ressources Humaines :

La mise en place de SIRHUS pose aussi des soucis. Dans

le cadre du processus de la paie quand il s'agit du traitement de base des agents dans un premier temps cela se passe bien. **Par contre s'il y a eu une intervention dans le mois, pour une prime, une indemnité, autre cas, des incohérences apparaissent et comme pour la BFC le système se bloque.**

Toutefois pour les services ressources humaines des fiches de procédures ont été mises en place qui même si elles ne sont pas toutes efficaces permettent de trouver des pistes pour débloquer certaines situations. Des téléconférences sont aussi proposées pour évoquer et tenter de solutionner les incidents communs à l'ensemble des délégations.

Au quotidien le logiciel reste stressant pour les agents. En effet la paie se divisant en 3 étapes la situation d'un agent peut être bonne lors du premier stade et générer une erreur au 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> stade et cela même s'il n'y a pas eu d'intervention sur cet agent.

Pour les gestionnaires cela entraîne une vraie angoisse puisqu'elles ne sont jamais, tout le long du processus, sûres du résultat. Elles savent par ailleurs que certaines erreurs, **sur la paie d'un agent, peuvent bloquer l'ensemble du processus de paye pour le CNRS.**

A cela s'ajoute la pression des agents qui téléphonent à la délégation et s'inquiètent sur le retard pour la prise en compte des primes, changement de grades, indices, comme sur les envois tardifs des fiches de paie et sur les dates de versement des salaires. Elles doivent alors faire tampon et subir le mécontentement de certains.

**Le passage à SIRHUS a entraîné un surcroît de travail pour les gestionnaires des ressources humaines,** mais il leur a été expliqué que cela n'aurait pas du être le cas et que par conséquent il était programmé qu'elles auraient à réaliser des tâches supplémentaires qui seraient dit-on plus valorisantes.

*Toutes se demandent comment elles vont pouvoir faire face car elles sont pratiquement toutes au maximum du quota mensuel d'heures supplémentaires, d'autant plus qu'il leur a été annoncé qu'aucun départ ne serait remplacé.*

A cela s'ajoute à partir du 1<sup>er</sup> avril un changement des règles pour le recrutement des non titulaires qui ne pouvait pas tomber au meilleur moment

De la même façon du coté SFC la mise en place du marché FRAM en ce début d'année n'a pas simplifié les choses.

Les personnes présentes insistent sur l'esprit de solidarité qui règne dans les deux services, ce qui leur permet de ne pas s'effondrer mais a toutefois ses limites, au regard de la charge de travail. Il ne peut déjà plus s'appliquer pour les départs en vacances, chacun ayant déjà du mal à traiter ses propres tâches. C'est donc avec l'angoisse du retour que les agents partent en vacances car ils ont l'appréhension de ce qu'ils vont trouver sur leur bureau en rentrant.

De plus il leur a été indiqué que pour toute mutation par NOEMI, les agents de délégations devront attendre la fin décembre pour rejoindre leur nouvelle affectation, contrairement aux autres ITA qui peuvent partir dès septembre.

Chacun est également inquiet face à l'avenir du travail en délégation. Les agents ont l'impression d'être **transformés en opérateurs de saisie, sans rapport pour beaucoup d'entre eux avec leur niveau de qualification**. Ils ne peuvent que constater la justesse des propos du secrétaire général Mr Resplandy-Bernard qui craint une paupérisation des métiers en délégation. On s'éloigne donc de la fonction de conseil et d'appui qu'ils apportaient aux laboratoires. Pour certains c'est même l'avenir même des délégations qui est en jeu

#### CONCLUSION ET COMMENTAIRE

En conclusion, même si personne n'est dupe du discours tenu par la direction, « tout va bien, pas de problèmes », c'est très douloureux pour ces personnels de continuer sans sentir un véritable soutien de la part de cette direction. Même s'ils ont entendu l'annonce du secrétaire général concernant **le versement d'une prime supplémentaire**, ils ont également besoin d'être écoutés et que l'on prenne conscience des efforts qu'ils mettent en œuvre pour contenir les défaillances du système.

En effet la situation pourrait être bien pire si les agents ne s'investissaient pas au maximum comme ils le font, conscients des difficultés dans lesquelles peuvent se trouver les fournisseurs, les agents et les laboratoires. Ils essaient donc, tant que faire se peut, de pallier à ce manque d'anticipation qui entraîne tout ce dysfonctionnement.

Mais tant va la cruche à l'eau... et il ne faudrait pas que cette non écoute débouche sur une accumulation de stress qui aurait des conséquences sur leur vie professionnelle voire familiale. Les tensions sont fortes, pour preuve il a été évoqué, lors de cet échange, qu'ils n'étaient pas à l'abri, si la situation perdurait de connaître des drames tel que chez Renault.

Ce manque d'écoute est d'autant plus triste que **vu le niveau de qualification évoqué plus haut des solutions peuvent être proposées par cette base si on daigne l'entendre**.

Pour finir, au vu de ce que l'adoption de la SAP avait entraîné comme problème pour les personnels des autres EPST, il aurait été plus respectueux pour ses agents que le CNRS accompagne mieux ce changement.

Compte rendu fait par Lise Caron.

## Salut à notre nouvelle section

La très bonne nouvelle que constitue la recréation d'une section du SNTRS-CGT à l'IRD de Bondy.

Il existe déjà une section du SNTRS-CGT à l'IRD, il n'est donc nullement nécessaire d'en recréer une autre ! La seule chose à faire pour les camarades de Bondy qui veulent rejoindre la CGT, c'est D'ADHERER (1% du traitement de base mensuel), ce qui n'est pas bien compliqué, il suffit d'écrire à [cgt-mpl@mpl.ird.fr](mailto:cgt-mpl@mpl.ird.fr)

Cela fait longtemps que nous regrettons la fin du militantisme francilien à l'IRD. Mais cette époque est révolue. En ce jour décevant de résultat électoral, des citoyens vont reprendre courageusement le flambeau de la lutte et vous êtes de ceux-là!

Ca c'est super !

Les collègues vous enverront les statuts et les grilles de cotisation syndicale (un moyen pratique pour la cotisation est maintenant le prélèvement automatique mensuel). Il convient à présent d'affirmer votre existence et d'appeler d'autres camarades à vous rejoindre.

Bien entendu

Il faut aussi demander vos droits à la direction du centre, à

savoir au minimum, un panneau d'affichage, une boîte à lettre électronique CGT et un local syndical.

Pour cela il faut que nous ayons des élus SNTRS-CGT au CTPL de Bondy (quand les prochaines élections ?)... D'ici là, la négociation de tout ça avec la direction est possible, mais statutairement elle n'est pas tenue de le faire.

Pour le travail courant, à vous de vous organiser, à Montpellier nous tenons une réunion à notre local de 13 h à 14h tous les mardis pour examiner les dossiers courants: réunions de CTPL, CTPC, CA... auxquelles le syndicat est associé par élection, formulation de questions publiques pour ces réunions, problèmes particuliers, suivi de grands dossiers délocalisation, précarité...

Si vous êtes intéressés on peut organiser des visio conf Montpellier Bondy et réserver les salles toutes les semaines aux mêmes heures, que le pognon de la DSI profite un peu aux agents et syndicats de l'IRD !

A bientôt, Pour les camarades de Montpellier, réunion à 13h

Pascal Grébaut  
Secrétaire général du SNTRS-CGT-IRD

## Vos droits

### *La Mobilité volontaire - La Mobilité non volontaire*

#### A. La mobilité volontaire

- 1 - La mobilité interne
- 2 - La mobilité inter-EPST
- 3 - La mobilité inter-Fonctions publiques
- 4 - La reconversion

#### B. Le rapprochement des époux (loi Roustan)

#### C. La mobilité non volontaire

- 1 - La Mutation après une restructuration d'unité ou de service
- 2 - La mutation d'office

### **A. La mobilité volontaire**

L'article 239 du statut des EPST prévoit que :

" Les personnels régis par le présent titre (les ITA) ne sont pas tenus de transmettre leur demande de mutation par la voie hiérarchique. Le directeur général de l'établissement doit néanmoins recueillir les avis des directeurs de laboratoires ou chefs de service des fonctionnaires concernés avant de prendre sa décision".

Cette mobilité s'effectue sur des emplois de même corps (et même grade) que celui dans lequel le candidat est classé. Cependant, en application des articles 246 et 247 du statut des EPST, des agents peuvent être détachés dans un autre corps que le leur. Cela se fait à équivalence de niveau.

#### **1. La mobilité interne**

##### **Au CNRS**

Le dispositif de mobilité interne des ITA permet de pourvoir des emplois jugés prioritaires au sein des différentes entités du CNRS, préalablement à l'ouverture d'une campagne de recrutement par concours.

Les Nouveaux Emplois Offerts à la Mobilité Interne (NOEMI) font l'objet de 2 campagnes annuelles : une campagne de printemps (avril – mai) et une campagne se déroulant en fin d'année.

La date de prise de fonction est fixée au 1er septembre 2007 (cette date de prise de fonction pourra être décalée au 1er janvier 2008 pour les agents affectés dans les SRH et SFC des délégations régionales

Cependant des dérogations peuvent être obtenues quant à la date d'affectation nouvelle, pour tenir compte des situations particulières (familiales ou professionnelles).

*Les affectations ouvertes à la mutation sont des fonctions d'intérêt prioritaires définies par la direction générale et les directions scientifiques.*

Aucune instance paritaire n'intervient pour donner son avis sur le choix des candidats sur les fonctions affichées. Le directeur du laboratoire ou du service est seul à décider.

Le recours contre le refus d'un directeur est possible comme contre toute décision administrative ([voir fiche F1 du Mémento](#)).

##### **A l'INSERM**

##### **Lancement de la campagne de mobilité**

La campagne de mobilité commence du début de l'année jusqu'en décembre.

Une lettre d'information est adressée aux agents (en activité ou non) informant des modalités d'ouverture.

#### *Modalités d'affichage*

Tous les profils d'emplois correspondant aux besoins prioritaires de l'Institut sont proposés à la mobilité sur le site Web de l'INSERM (<http://www.inserm.fr> – rubrique "Ressources Humaines"), et mis à jour régulièrement. Ces postes sont affichés par fonction.

Une liste des postes ouverts est également affichée dans chaque ADR afin de permettre une consultation locale.

#### *Agents concernés*

Les postes affichés à la mobilité s'adressent prioritairement aux **agents INSERM en activité** ou en **instance de réintégration**, les demandes de mutations de ces derniers étant examinées en priorité.

Les **demandes d'accueil en détachement** de personnels d'autres organismes sont examinées dans un second temps.

#### *Conditions requises par le candidat postulant sur un poste affiché à la mobilité*

##### **• Ancienneté**

Les postes offerts s'adressent aux agents ayant au moins quatre années d'ancienneté (période de stage incluse pour les nouveaux recrutés).

Si l'agent ne réunit pas cette condition, la demande pourra éventuellement faire l'objet d'une " dérogation après examen approfondi ".

##### **• Fonction affichée et niveau de corps requis**

Les fonctions affichées sont ouvertes par BAP et corps.

Une candidature peut être présentée pour un niveau de corps égal, immédiatement supérieur ou inférieur à celui occupé. Si la candidature est acceptée, il y a un changement de fonction sans changement de corps.

##### **• Modalités de départ**

Si l'agent satisfait à la condition d'ancienneté et que la candidature est acceptée par le directeur de la structure d'accueil, le directeur de la structure actuelle ne peut s'opposer au départ de l'agent.

**Si aucun accord sur la date de départ ne peut cependant être trouvé avec le directeur de la structure d'origine, l'agent sera muté d'office dans les 4 mois qui suivent sa demande (à réception du dossier par le Responsable des Ressources Humaines de l'Administration Déléguée Régionale de rattachement).**

##### **• Plan individuel de formation**

En accord avec le directeur de la structure et en concertation avec le responsable formation de l'ADR d'accueil, une formation peut être organisée.

Un stage de quelques semaines ou un "biseau" avant la date de départ du prédécesseur pour permettre la trans-

mission des savoirs et savoir-faire pourront également être organisés dans la structure d'accueil en concertation avec le directeur de la structure de départ.

## 2) Mobilité inter-EPST

Elle se fait comme une mutation interne à un EPST. Administrativement cela passe par un détachement. Cette mutation se fait à égalité de corps et de grade. Le détachement dans un autre corps de même niveau est aussi possible ([voir la fiche A16 du Mémento](#)).

**Une condition impérative :** un poste libre doit exister dans l'EPST d'accueil.

## 3) La mobilité inter fonctions publiques

La loi 2007-148 prévoit que la mobilité des fonctionnaires entre les trois fonctions publiques (État, Hôpitaux, Collectivités Territoriales) peut s'exercer par la voie de la mise à disposition.

## 4) La reconversion

Lorsqu'un agent souhaite changer de métier, pour des raisons personnelles ou pour des raisons liées à l'emploi qu'il occupe ou va occuper, il peut demander à bénéficier d'un Contrat de Formation ([voir fiche A.29 du Mémento](#)).

Dans ce cas, une affectation provisoire pourra être proposée à l'agent afin d'assurer sa reconversion. Suivant les cas, cette affectation provisoire pourra devenir permanente ou servira uniquement de "laboratoire relais", avant l'affectation définitive qui, en tout état de cause, sera connue de l'agent dès l'élaboration du "contrat de reconversion".

## B. Le rapprochement des époux

### (loi Roustan)

La loi du 30.12.1921 (modifiée en 1970), dite "loi Roustan", prévoit la **possibilité de rapprochement de résidence des conjoints**. Nous la reproduisons ci-dessous :

#### Article 1

**Dans toute administration, lorsqu'il a été satisfait aux lois sur les emplois réservés, 25% des postes vacants, au cours de l'année, dans chaque département, sont réservés aux fonctionnaires qui, étrangers au département, sont unis par le mariage, soit à des fonctionnaires du département, soit à des personnes qui y ont fixé depuis plus d'un an leur résidence.**

#### Article 2.

Lorsque deux fonctionnaires, appartenant à une même administration mais résidant dans des départements différents, sont unis par le mariage, il appartient à leurs chefs de choisir le département où ils seront rapprochés, conformément à l'article 1er de la présente loi, en tenant compte des nécessités du service, de leur situation de famille, de l'état de leur santé attesté par des certificats médicaux et de la préférence qu'ils auront conjointement exprimée.

#### Article 3

Lorsque deux fonctionnaires, appartenant à des administrations différentes et résidant dans des départements

différents, sont unis par le mariage, il appartient aux administrations dont ils relèvent respectivement de leur offrir, selon la préférence qu'ils auront conjointement exprimée, soit dans le département où exerce le mari, soit dans celui où exerce l'épouse, l'un des postes réservés en vertu de l'article 1er de la présente loi.

Il en est de même lorsque l'un des époux n'est pas fonctionnaire mais exerce depuis plus d'un an une activité professionnelle dans un département autre que celui où exerce son conjoint.

#### Article 4

Lorsque le nombre des postes réservés en vertu de l'article premier sera inférieur au nombre des postulants, on tiendra compte, pour choisir entre ceux-ci, de l'ancienneté de leurs services, du nombre d'années de leur séparation, de la valeur de leurs notes professionnelles et du nombre de leurs enfants. Un droit de préférence sera accordé aux mutilés et réformés de la guerre protégés par la loi du 31 mars 1919 ainsi qu'aux familles ayant au moins trois enfants à charge, qu'elles aient bénéficié d'un congé postnatal ou non.

#### Article 5

Dans l'intérieur de chaque département, les autorités administratives se concerteront pour offrir aux ménages de fonctionnaires, aussitôt que l'occasion s'en présentera sans léser les droits des tiers, soit un poste double, soit deux postes situés dans des communes limitrophes, soit deux postes situés dans un même canton.

#### Article 6

Dans les administrations publiques où le personnel bénéficie de dispositions plus avantageuses que celles prévues dans la présente loi, la réglementation en vigueur dans ces administrations reste en application.

**L'article 62 de la loi 84-16 (statut général de la Fonction Publique) précise que** "les fonctionnaires séparés de leurs conjoints pour des raisons professionnelles (...) peuvent, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, compte tenu de leur situation particulière, bénéficier, en priorité, du détachement (...) et, le cas échéant, de la mise à disposition (...), dans les conditions prévues par les statuts particuliers".

## C. La mobilité non volontaire

### 1) Mutation après une restructuration d'unité ou de service :

**L'article 240 du statut cadre des EPST indique que :** "lorsque le directeur général de l'établissement décide après avis du conseil scientifique de réorienter l'activité d'une unité de recherche ou d'un service ou de mettre fin aux recherches menées dans un secteur déterminé et que cette décision entraîne la suppression de l'unité de recherche ou le service correspondant, ou la diminution de ses effectifs, les fonctionnaires régis par le présent titre ne peuvent être mutés de l'unité ou du service dans lequel ils sont affectés, dans un autre, par décision du directeur général de l'établissement que dans les conditions préci-

sées ci-après.

**Le directeur général doit aviser les agents intéressés du projet de mutation les concernant. À compter de la date de cette notification, les agents, dont la mutation est envisagée, disposent d'un délai d'un an pour choisir un emploi sur la liste des emplois vacants de l'établissement dans lequel ils sont affectés ainsi que d'autres établissements publics dont les personnels sont régis par des statuts particuliers pris en application de la loi du 15 juillet 1982 susvisée (LOP - Ndlr).**

S'il y a changement d'établissement ou de résidence, le directeur général de l'établissement est tenu de proposer aux intéressés dans ce même délai d'un an au moins trois emplois requérant une compétence de même nature ou d'une nature voisine de celle exigée dans leur emploi antérieur. Pendant ce délai, les agents dont l'unité de recherche ou le service n'a pas été supprimé y demeurent affectés. En cas de suppression de l'unité de recherche ou du service, ils bénéficient d'une affectation provisoire ne conduisant pas à un changement de résidence administrative et requérant une compétence de même nature que celle exigée dans leur emploi antérieur ou d'une nature voisine.

La commission administrative paritaire est informée des projets de mutation.

Si les agents choisissent un emploi vacant dans un autre établissement public dont les personnels sont régis par des statuts particuliers pris en application de la loi du 15 juillet 1982 (LOP - Ndlr), ils peuvent être intégrés sans détachement préalable dans les corps homologues de cet établissement selon la procédure prévue à l'article 250 du présent décret, ou selon la procédure prévue à l'article 144 du décret n°85-1534 du 31 décembre 1985 portant dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation de l'éducation nationale.

Les agents, dont la qualification professionnelle ne correspondrait pas aux emplois communiqués, recevront sur leur demande une affectation dont la durée ne pourra excéder un an, en vue d'assurer leur réorientation professionnelle".

**A noter :**

Le délai d'une année doit être considéré comme un minimum.

Les propositions faites par l'administration doivent l'être 2 mois au moins avant la fin de la période d'un an, afin de permettre à l'agent de faire son choix.

**L'article 241, quant à lui, précise que :**

"Passé le délai d'un an fixé à l'article 240 les agents sont mutés par décision du directeur général de l'organisme.

**Les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé sont soumises à l'avis de la commission administrative paritaire.**

Les affectations prononcées doivent, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille.

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, le directeur général de l'établissement propose à l'agent un poste dans son département de résidence. Pour l'application du présent alinéa, la région Île-de-France est considérée comme constituant un seul département.

Les agents mutés en application du présent article peuvent également bénéficier des dispositions du dernier alinéa de l'article 240.

L'agent qui n'accepte pas sa mutation ne peut plus prétendre au versement de sa rémunération ; il est licencié après avis de la commission administrative paritaire".

**2) La mutation d'office**

La mutation d'office est le changement d'affectation d'un agent à la seule initiative de l'administration. Deux cas peuvent se présenter :

**a) l'application de l'article 60 de la loi 84.16** (statut général des fonctionnaires).

La mutation d'office ne peut être utilisée que s'il y a nécessité de pourvoir un emploi dont la vacance ne permet pas la continuité du service.

**Cela implique :**

- une absolue nécessité de service,
- une vacance d'emploi ne pouvant être pourvue même provisoirement par un autre agent,
- cette vacance ne doit pas être prévisible. Ainsi cette procédure ne pourra être utilisée pour remplacer un agent atteint par la limite d'âge.

**b) l'application de la jurisprudence**

La mutation d'office dans ce cas ne peut être utilisée que lorsqu'un agent compromet gravement et durablement le bon fonctionnement du service. Mais ce cas doit être clairement distingué du "déplacement d'office" pour lequel la procédure disciplinaire est obligatoirement engagée.

Dans ces deux cas, la mutation se fait sous réserve de l'examen ultérieur par la commission administrative paritaire.



## **Tribune libre... Tribune de discussion...**

*La tribune libre engage seule la responsabilité de ses auteurs...*

### ***CAP Inserm : quels enseignements tirer ?***

Les résultats des élections aux CAP de l'Inserm apparaissent paradoxaux. Alors que le Sntrs-Cgt est le seul syndicat à lutter contre la politique de C. Bréchet et du pouvoir, il n'en recueille pas le bénéfice électoral, pire il recule dans la plupart des collèges.

Comment expliquer ce paradoxe ?

La participation est en chute libre et touche tous les collègues même celui des DR Sur les 9 collèges, le quorum n'a été atteint que dans un (IR) et encore à 9 voix près. Le second tour n'a pas été marqué par une augmentation de la participation. L'abstention est record dans le collège des CR (38 % de votants).

Le recul électoral n'affecte que deux organisations le Sntrs-Cgt et le Sncs-Fsu (- 11 %).

Les seules organisations qui progressent sont celles qui se placent dans le cadre de la politique du pouvoir, le Sgen-Cfdt, le Snerac-Cftc, le Snirs-Cgc. Le Snirs arrête même son recul amorcé depuis de nombreuses années. Ces trois organisations ne progressent pas en voix mais uniquement en pourcentage compte tenu du fort taux d'abstention.

La chute de la participation traduit la perte de confiance des personnels dans la capacité des syndicats à les défendre. Depuis deux ans, la situation s'est considérablement dégradée dans les laboratoires et les services. Il y a de la souffrance dans les laboratoires et les personnels sont désespérés, rien n'arrête le DG de l'Inserm. Le syndicalisme de régulation du système a vécu. Les CSS ne sont plus des instances de défense des chercheurs et des laboratoires et les CAP ne sont plus des instances d'aide à la carrière des ITA. La Direction a la haute main sur tout. Le Sncs, syndicat des instances, dont l'opposition à la politique du DG se limite à la profession de foi, paye, compte tenu de son nombre d'élus, son inaction, son refus de défendre les laboratoires et les chercheurs.

L'état d'esprit est au renoncement. Le mouvement de 2004 a débouché non pas sur une amélioration de la situation mais sur une recomposition complète de l'organisation de la recherche. Le Pacte pour la recherche repose pour l'essentiel sur les propositions mises en avant par les États généraux de Grenoble. Comment dans ces conditions les personnels, peuvent ils encore croire en la lutte ? La contestation paraît stérile face au rouleau compresseur de la Direction. Le syndicalisme crédible en définitive, c'est celui raisonnable qui négocie dans le cadre défini par le gouvernement.

Si le Sntrs est le seul à se battre contre la Direction de l'Inserm, son activité et son expression sont essentiellement nationales. Mais, les collègues veulent que le syndicat apporte des solutions concrètes à leur mal vivre, à leur souffrance au travail. Comme dans la période actuelle il n'y a aucun espoir d'une amélioration globale venant d'en haut, l'amélioration ne peut venir que de la lutte dans les laboratoires et les services. Ceci ne peut être réalisé que s'il y a une activité syndicale sur les sites. Une approche généraliste aussi juste soit elle n'est plus suffisante. Les motifs du vote Cgt changent. Nous ne sommes plus dans le cadre d'un affrontement global entre deux systèmes économiques, les chercheurs et IT recrutés ont tous connu la précarité, les conquêtes sociales c'est de l'histoire ancienne. Les collègues voteront Cgt que si le syndicat est capable d'exprimer les situations qu'ils vivent sur les sites et d'intervenir pour aider à solutionner les problèmes individuels et collectifs qui se posent dans les laboratoires et les services. Aider à solutionner les problèmes individuels et collectifs implique de lutter, d'affronter avec les collègues concernés, les différents niveaux de la hiérarchie. Bien entendu les structures nationales doivent intervenir si nécessaire. Cette lutte n'est pas du seul ressort du syndicat elle se fait avec les salariés qui nous sollicitent. Dans la situation actuelle c'est la seule démarche qui permette de combattre la pédagogie du renoncement. Les salariés feront ainsi l'apprentissage de la lutte et de l'utilité d'un syndicat Cgt.

Les centres de recherche rapprochent l'organisation de la recherche de celle des unités de production et de services ; regroupement sous une même direction d'un grand nombre de salariés, hiérarchisation forte, parcellisation du travail, compétition interne des groupes de travail, constituant ainsi les bases objectives d'une activité syndicale de lutte.

Mais les départs en retraite de camarades, les très nombreuses restructurations des laboratoires ont entraîné la disparition des sections.

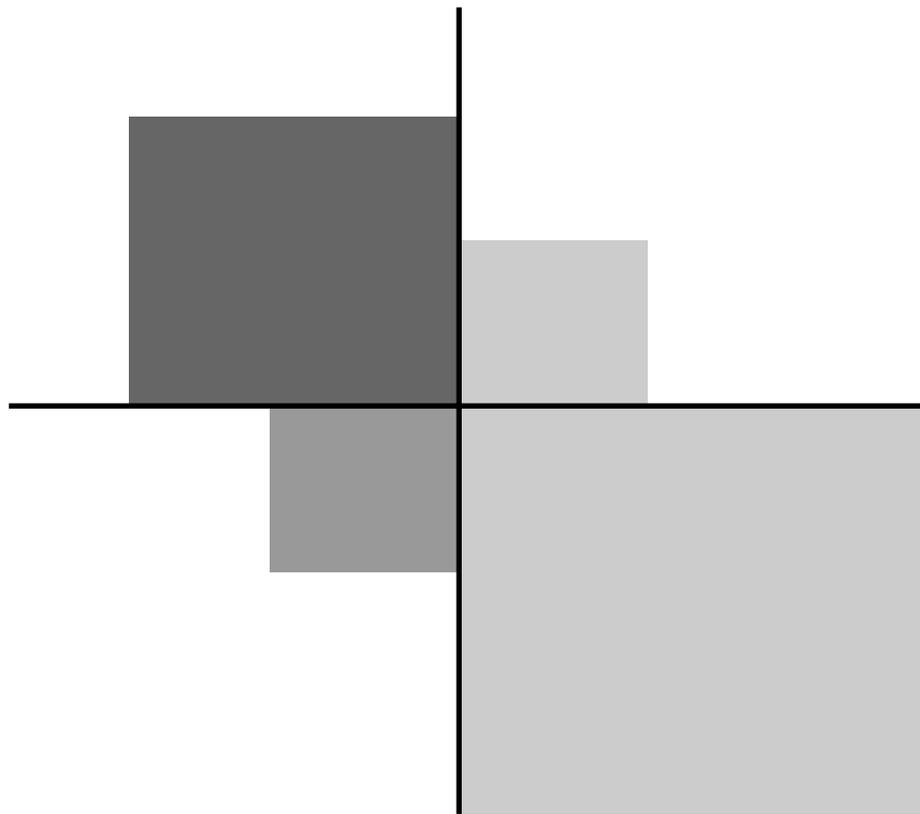
Sans activité sur le travail, il ne peut y avoir de syndicalisme de défense des salariés. Comment aider à l'organisation opérationnelle du syndicat ? Partons de la réalité du terrain. Les formations Inserm et Cnrs sont souvent sur les mêmes sites. Les RTRS englobent des formations des deux organismes qui sont réduits à être des gestionnaires de programmes élaborés en dehors d'eux. L'AERES va progressivement régenter l'évaluation des formations de recherche du Cnrs et de l'Inserm. L'organisation historique du Sntrs correspond elle à l'organisation de la recherche qui se met en place ? En d'autres termes l'organisation du

syndicat en deux entités Cnrs et Inserm est-elle toujours pertinente ? Le clivage en deux CE divise de fait les militants des deux organismes limitant l'échange d'expériences, les convergences d'analyse. Sur les lieux de travail doivent être créées partout où cela est possible, des sections regroupant les syndiqués des formations Inserm et Cnrs. L'avenir du syndicalisme de lutte impose l'amalgame. Bien entendu, l'Inserm étant une administration avec son personnel et ses propres règles, la spécificité Inserm doit continuer d'être prise en compte par le Sntrs,

sous forme d'un bureau et de réunions autant que de besoin des élus et des militants.

Toutes les organisations Cgt de la recherche et de l'enseignement supérieur sont face aux débuts des transformations induites par l'AERES, les RTRA, et les RTRS, les PRES et les pôles de compétitivité. Sous peine de marginalisation, il leur appartient d'en tirer tous les enseignements en termes de stratégie et d'organisation.

Gilles Mercier.



## *Solidarité Palestine*

Le 31 janvier 2007, le CCN a décidé :

- Le lancement d'une campagne de solidarité financière, dont l'objectif est de verser, par l'intermédiaire de la PGFTU, 100 € au plus grand nombre possible de familles. L'Avenir social, en lien avec nos organisations, est chargé de l'impulsion et de l'organisation de cette campagne.
- De l'envoi, dès que possible, d'une délégation de la CGT et de L'Avenir social, porteuse de cette solidarité financière et chargée de recenser les coopérations syndicales (professionnelles, territoriales et de formation) susceptibles d'être mises en œuvre entre la CGT et PGFTU.

Satisfaire les besoins urgents du peuple palestinien, c'est servir les intérêts de la paix.  
Cent euros pour le plus grand nombre possible de familles.

C'est un objectif accessible pour tous les syndicats, pour de nombreuses sections syndicales.

Il y a urgence ! Les bouclages, les entraves à la circulation des personnes et des produits handicapent l'activité économique des entreprises et des administrations, dégradent la situation des travailleurs :

- 70% de la population palestinienne vit sous le seuil de pauvreté,
- Plus de 40% des travailleurs sont au chômage,
- 1,6 million de personnes vivent avec moins de 1,90 € par jour contre 600 000 en 1999,
- Les Palestiniennes sont parmi les femmes les plus instruites au monde et seulement une sur dix peut travailler en dehors de son foyer,
- Le gouvernement israélien a suspendu le transfert régulier des recettes qu'il collecte pour le compte de l'autorité palestinienne.

Et, malgré tout, l'autorité palestinienne consacre 90% des dépenses hors sécurité à l'éducation et à la santé (rapport 2006 de l'OIT).

Le mur de séparation construit par Israël, pourtant condamné par la Cour internationale de justice le 9 juillet 2004, pénètre parfois profondément en territoire palestinien, accaparant les terres les plus fertiles et d'importantes ressources en eau, coupant le villageois de leur terre tout en renforçant l'expansion et les moyens des colonies implantées en Cisjordanie.

Les discriminations sont multiples, qu'il s'agisse d'accès à l'emploi, à l'université, au logement, à la terre.

Dans le contexte d'un pays sous occupation, nous devons être solidaires des syndicalistes palestiniens, de la PGFTU.

### **L'APPEL DU CCN ENGAGE TOUTE LA CGT POUR UNE CAUSE HUMAINE ET INTERNATIONALISTE URGENTE !**

Les collectes et les dons sont à adresser à :  
L'Avenir social CCP PARIS 17915 34A « Solidarité Palestine »

Expliquer le sens de notre engagement :

- Faire reculer la misère et la pauvreté sources de maux individuels et de conflits collectifs, de tensions multiples,
- 100 € pour une famille démunie, c'est lui permettre de faire face à des besoins urgents, élémentaires, c'est un moment de répit face à l'angoisse du lendemain, c'est une lueur d'espoir liée à la main tendue, à l'action solidaire par delà les frontières, les cultures, les langues,
- Pour la CGT, la recherche de la paix, le respect des libertés et de la dignité passe par la protection des droits du travail et des dirigeants syndicaux menacés de mort. Notre solidarité envers la centrale syndicale PGFTU et les travailleurs palestiniens se veut une contribution pour que prévalent les intérêts du peuple auprès de l'autorité palestinienne et des instances internationales, notamment de l'Union européenne.

Impulsion et suivi/relance :

- Placer la question à l'ordre du jour des bureaux, des CE et désigner un ou une camarade responsable, relais de L'Avenir social,
- Reproduire les modèles de tracts, les affiches et affichettes disponibles sur le site confédéral, en créer d'autres, faire preuve d'imagination pour nourrir l'intérêt et les débats, les prises d'initiatives et les collectes,
- Sensibiliser les adhérents afin qu'ils jouent un rôle d'entraînement pour un effort de solidarité le plus partagé et décentralisé possible,
- Se fixer une ou plusieurs familles à aider par syndicat ou sections syndicales, dans les UL pour les petites bases organisées.

Être visible :

Dans les manifestations du 1<sup>er</sup> mai.

L'Avenir social  
Le 24 avril 2007



### **Le Mouvement de la Paix**

139 boulevard Victor Hugo F-93400 ST-OUEN  
Tel : 01 40 12 09 12 - Fax : 01 40 11 57 87 –  
Site web : [www.mvtpaix.org](http://www.mvtpaix.org) - mail : [national@mvtpaix.org](mailto:national@mvtpaix.org)  
Agréé Association Nationale de la Jeunesse et d'Education Populaire

Saint-Ouen, le 17 avril 2007

Objet : Sollicitation des organisations pour s'associer à l'appel franco-algérien

Chère amie, Cher ami,

L'attentat perpétré en Algérie le 11 avril nous bouleverse et nous inquiète.

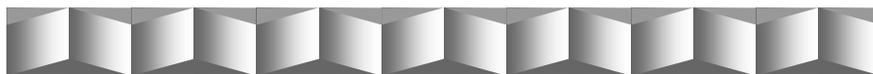
Nous avons voulu y réagir en commun avec nos partenaires en Algérie, car leur deuil et leur combat sont aussi les nôtres.

De plus, la solidarité et les actions communes entre les peuples des deux rives de la méditerranée, fondées sur les valeurs universelles des Droits humains, nous apparaissent comme l'antidote aux idéologies rétrogrades et fascisantes.

C'est dans cet esprit que nous nous permettons de solliciter le soutien de votre organisation pour l'appel commun que vous voudrez bien trouver ci-joint.

En espérant que cette démarche rejoindra vos préoccupations, nous vous adressons Chère amie, Cher ami, nos amicales salutations et vous tiendrons informé des suites de cet appel.

Arielle Denis, Pierre Villard  
Coprésidents





S O M O U D  
Justice Paix

## Après les attentats d'Alger : déclaration commune d'associations françaises et algériennes

Le Mouvement Paix et Développement algérien, les associations : Tharwa N'Fadhma N'Soumeur, Djazairouna et SOUMOUD en Algérie et le Mouvement de la Paix Français déclarent

Nos associations qui coopèrent pour construire une méditerranée plus solidaire et plus pacifique s'inclinent devant les victimes des odieux attentats qui ont été perpétrés à Alger le mercredi 11 avril (Palais du gouvernement et Bab Ezzouar) et ont causé la mort de plusieurs dizaines de personnes et en ont blessé de nombreuses autres.

Nous partageons la douleur des familles des victimes et du peuple algérien.

Nous condamnons sans appel ces attentats perpétrés par le terrorisme islamiste et souhaitons que les commanditaires et leurs complices soient arrêtés, jugés et condamnés.

Le danger est grave car ces attentats montrent que la mouvance islamiste n'a pas abandonné le projet d'imposer, y compris par la violence la plus extrême, un État islamique et les lois rétrogrades de l'islamisme politique tant en Algérie qu'au Maghreb comme le montrent les récents attentats au Maroc.

Aussi face à la volonté des idéologies rétrogrades et fascisantes d'empêcher les peuples de créer de nouvelles solidarités, nous appelons les Françaises et les Français, les Algériennes et les Algériens à s'unir pour construire ensemble de nouveaux partenariats entre les deux rives de la Méditerranée. Le développement des échanges, économiques, sociaux et culturels sont en effet une antidote aux replis identitaires prônés par ces idéologies qui se développent sur le terreau du mal développement, des injustices et des inégalités, ainsi que des déficit de la démocratie.

Ces partenariats, existants et à développer, doivent en particulier permettre de tisser et de renforcer des liens entre les deux peuples pour favoriser le développement de la démocratie, de la justice sociale autour des valeurs universelles qui fondent tous les droits humains.

Ces partenariats constituent un des moyens de combattre tant en France qu'en Algérie mais aussi dans tout l'espace euro-méditerranéen les idéologies racistes, discriminatoires et fascisantes qui sont porteuses de projets de société rétrogrades et qui essayent de s'implanter et de se développer dans tout cet espace.

Nous appelons les États Français et Algérien à favoriser le développement de ces partenariats et nous considérons que la signature d'un traité de paix entre l'Algérie et la France englobant le respect des libertés individuelles et des valeurs humanistes universelles fait, dans ce contexte, partie des urgences à concrétiser.

Un tel traité, en lui-même et par son contenu démocratique, devrait contribuer à la redéfinition de rapports internationaux plus orientés vers l'équité et la justice ainsi qu'à l'amplification du partenariat euro-méditerranéen.

**Algérie** : DJAZAIROUNA (contact : Chérifa Kheddar : [djazairouna2004@yahoo.fr](mailto:djazairouna2004@yahoo.fr)) - SOUMOUD - Mouvement Paix et Développement (contact : Yasmina Chouaki : [yasmina\\_dz@yahoo.fr](mailto:yasmina_dz@yahoo.fr)); Tharwa N'Fadhma N'Soumeur (contact : Ourida Chouaki : [ourida\\_dz@yahoo.fr](mailto:ourida_dz@yahoo.fr)) - **France** : Mouvement de la Paix (contact : Roland Nivet : [roland.nivet@mvtpeix.org](mailto:roland.nivet@mvtpeix.org))

Saint-Ouen, le 17 avril 2007

Le 23 avril 2007

**Merci au nom de tous les scientifiques algériens, au nom des braves gens qui n'aspirent à rien sauf vivre en paix et partager avec les autres tout ce qui est beau en Algérie et partout dans le monde.**

**Merci infiniment.**

**Smati ZOGHBI**

**Président du SNCP**

**Campus universitaire de Dely Brahim, Alger**

*Chers camarades,*

*Le SNTRS-CGT tient à exprimer son indignation devant les odieux attentats perpétrés au nom fallacieux de l'islamisme. Il partage la douleur des familles des victimes et plus généralement du peuple algérien confronté une fois de plus à la violence.*

*Face à de tels agissements, il importe de propager le message de la paix, d'intervenir pour faire reculer l'obscurantisme. Les scientifiques ont une responsabilité particulière dans la diffusion d'un message de paix tout autant que dans celle des connaissances et les savoirs scientifiques. Nous avons également, en tant que syndicalistes une responsabilité dans l'appel à la solidarité, dans la lutte pour la démocratie, dans le recul des inégalités. La terreur s'oppose à la démocratie.*

*Recevez chers camarades le témoignage de notre solidarité,*

*Annick Kieffer, secrétaire générale du SNTRS-CGT*



Analyses

# Recodification du Code du Travail

**Lancé en février 2005 sous prétexte de « simplification », le processus de recodification du Code du travail a été mené sans concertation véritable, et se poursuit par des ordonnances qui portent des risques de transformations profondes du droit du travail. Une pétition initiée par la Cgt, le Syndicat des Avocats de France et le Syndicat de la Magistrature, demande aux pouvoirs publics de surseoir à la promulgation de l'ordonnance, et d'engager un véritable débat sur la finalité et les conditions d'une réécriture du Code du Travail.**

■ Le processus de recodification a été lancé en février 2005 sous prétexte d'une simplification nécessaire du code du Travail. La méthode choisie par le gouvernement de légiférer par ordonnances ne laisse aucun doute sur la volonté gouvernementale de ne pas laisser place au débat parlementaire.

## Aucune concertation véritable

De plus, aucune concertation ne fut effectuée avec les partenaires sociaux sur le sens même de ce que pourrait être une simplification du code du Travail. En théorie, nous avons été associés aux travaux par le biais d'une commission où l'ensemble des travaux nous ont été présentés dans les conditions habi-

tuelles, c'est-à-dire quelques centaines de pages à examiner dans un temps minimal. Et très peu de nos propositions, même lorsqu'elles faisaient l'unanimité des organisations syndicales, ont été retenues, et aucune sur les grands choix tels que, par exemple, l'architecture du nouveau code du Travail.

Les objectifs prévus par la loi d'habilitation étaient précis : il s'agissait d'inclure les dispositions de nature législative qui n'étaient pas encore codifiées comme par exemple, la mensualisation, d'améliorer le plan du code pour qu'il soit plus lisible par l'ensemble des utilisateurs, d'abroger les dispositions devenues sans effet et surtout, tout cela devait être fait à droit constant. Le nouveau texte, après avis du Conseil d'Etat, a été adopté en conseil des ministres le 7 mars 2007, il ne s'agit pour l'instant que de la partie législative. La recodification de la partie réglementaire va commencer et devrait être achevée avant la fin 2007 dans les mêmes conditions que la réécriture de la partie législative.

Le gouvernement souhaitait rendre applicable immédiatement la partie législative du nouveau code. Devant l'opposition unanime de l'ensemble des acteurs, que ce soit les partenaires sociaux ou l'ensemble du monde juridique, cela a été remis à l'adoption de la partie réglementaire. Donc dans les projets du gouvernement, le nouveau code du Travail dans son intégralité devrait être applicable fin 2007 et, au plus tard, au premier trimestre 2008,

selon les délais prévus par la loi d'habilitation.

Je vais essayer, en quelques exemples, de vous montrer pourquoi cette réécriture est pour nous inacceptable.

## Aucune simplification

Tout d'abord, il n'y a en fait aucune simplification. Les salariés, nos militants vont devoir s'habituer à une nouvelle architecture, à une nouvelle numérotation et à un vocabulaire différent.

La spécificité du droit du travail a été oubliée. On a oublié tout simplement que c'était un code qui était utilisé par des non-professionnels. C'est vrai qu'il y a eu de nombreux travaux de recodification et il est de tradition, dans l'ensemble des codes, de les revoir périodiquement, mais le code du Travail est celui qui est utilisé par chacun d'entre nous.

Les scissions d'articles censées le rendre plus lisible ont multiplié le nombre d'articles. Il va y avoir plus de 3 000 articles dans ce nouveau code du Travail.

Je vais donner un exemple : l'article actuellement L. 122-14-4 qui porte sur le licenciement, est divisé en six articles qui vont être éparpillés dans des chapitres et des sections distinctes. Ces divisions peuvent en plus induire des interprétations différentes de celles que la jurisprudence a retenues aujourd'hui.

Un autre exemple : l'article L. 321-1 que beaucoup d'entre nous connaissent aujourd'hui, puisqu'il

s'agit de la définition de licenciement économique, regroupe en même temps que cette définition « les obligations patronales en matière de reclassement ». Ces deux dispositions seront dorénavant dans deux parties tout à fait distinctes, ce qui peut à aussi modifier l'interprétation qui en a été faite par la jurisprudence en ce qui concerne les obligations des employeurs.

### Des glissements du droit

Le deuxième grand reproche qu'on peut faire à cette réécriture est que le droit n'est pas vraiment constant. En quelques exemples : il y a de très nombreux déclassements d'articles de la partie législative à la partie réglementaire, donc actuellement, c'est vrai qu'on peut dire que les dispositions ne changent pas. Cependant naturellement pour modifier la partie législative, il faut une loi votée par le Parlement, la partie réglementaire, elle, peut être modifiée par décret, donc par des décisions gouvernementales utilisées. Changer un article deviendrait beaucoup plus facile et beaucoup plus rapide.

Cela concerne surtout des questions de compétences et de procédure, cela n'est pas sans conséquence. Exemple : aujourd'hui, on certaines matières, le législateur a prévu la compétence de l'inspection du Travail, le nouveau texte prévoit « autorité administrative » et un article réglementaire précise que c'est effectivement l'inspecteur du Travail. Il sera très facile demain de

changer cet article réglementaire et d'attribuer la compétence au directeur départemental du travail, qui, lui, ne bénéficie pas de l'indépendance garantie à l'inspecteur du Travail. En résumé, c'est vrai qu'aujourd'hui cela ne change pas, mais c'est porteur de risques très importants.

Nous avons le même type de problèmes avec le conseil de prud'hommes rural, les assistantes maternelles et qui doivent dans les textes « le juge judiciaire » : demain, rien n'empêche que pour certains cas la saisine du Tgi soit requise et non plus le conseil

## La réécriture du code du Travail mérite un véritable débat

Le ministère du Travail a engagé en février 2005 un processus de recodification du code du Travail.

La concertation avec les « partenaires sociaux » sur ce projet a été réduite à un examen formel des textes établis par la Commission ministérielle sans répercussions notables sur leur contenu. A aucun moment, la finalité de cette opération n'a fait l'objet d'un véritable débat. Elle a été conduite comme une recodification parmi d'autres, ignorant la complexité et les spécificités du code du Travail, qui régit le vie quotidienne de millions de salariés.

Il apparaît que le nouveau texte, qui devait être rédigé « à droit constant », est en réalité une réécriture complète qui modifie de façon très négative l'articulation, le sens général et donc l'interprétation du code. L'annonce de la promulgation par ordonnance, dans la précipitation, dès le mois de mars 2007, de la partie législative reconstruite suscite une profonde inquiétude.

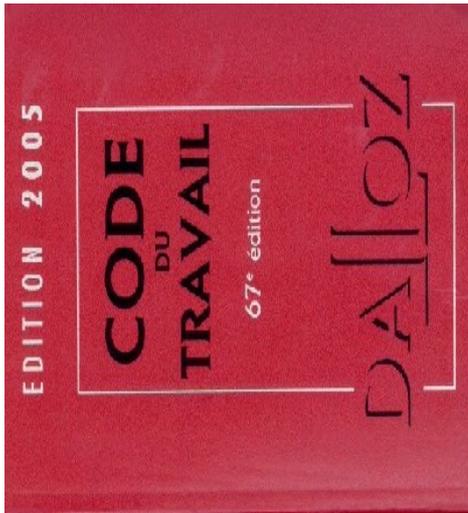
Nous, sous-signés, syndicalistes, juristes, avocats, magistrats, salariés ou employeurs, tous utilisateurs du code du Travail, demandons aux pouvoirs publics :

- de surseoir à la promulgation de l'ordonnance ;
- d'engager un véritable débat sur la finalité et les conditions d'une réécriture du code du Travail. \*

taires en particulier pour un certain nombre de salariés, comme les salariés du secteur agricole ou les salariés agricoles, qui peuvent être souvent des salariés qui n'ont pas du tout l'habitude de travailler dans le milieu agricole. Ils n'iront jamais vérifier dans le code rural ce qui va régir leur contrat de travail.

Autre difficulté, le plan qui n'est pas neutre. Il est séparé en huit parties, partie 1 : relations individuelles, partie 2 : relations collectives et ensuite six autres parties, or le licenciement économique est intégré au sein des relations individuelles de travail et non plus du tout dans les relations collectives, ce qui est la source d'un certain nombre de dangers potentiels. De même, on regroupe le « temps de travail » avec « le salaire, la participation et l'épargne salariale ».

Autre modification, petite en apparence mais à aussi dangereuse, une « simplification » de vocabulaire. Les formules impératives disparaissent ; on a appris à cette occasion que survient le « guide de législation », l'indicatif valait impératif, ce qui nous donne le résultat suivant : avant était précisé que « l'employeur doit obligatoirement remettre le certificat de travail » ; cela devient « l'employeur remet le certificat de travail ». Alors on veut bien qu'en droit pur les deux phrases aient le même sens, mais je pense que le salarié qui consultera le code ne fera pas de distinction et prendra certaines obligations auxquelles le législateur avait voulu donner un caractère particulier de la même manière que l'en-



semblé des textes. En quelque sorte « la hiérarchie des obligations » de l'employeur disparaît. Toujours dans les modifications qui peuvent donner naissance à des litiges, l'exemple des autorisations d'absences : dans certains cas, elles étaient subordonnées au respect de « la bonne marche de l'entreprise », par souci de simplification, cela devient « la marche de l'entreprise ». Mais toute absence va nécessairement porter atteinte à « la marche de l'entreprise », cela risque d'inciter certains employeurs à refuser des autorisations d'absence qu'auparavant ils auraient acceptées.

Aujourd'hui, après la publication de l'ordonnance sur la partie législative, nous avons une pétition, initiée par la Cgt, communiée avec le Syndicat de la magistrature et le Syndicat des avocats de France. Ceci est un événement et un point d'appui dans la campagne à mener.

### Pétition, mobilisations

Depuis février 2006, la Cgt a dénoncé les formes de la « concertation »

Isabelle Depuydt  
Conseillère  
Espace revendicatif confédéral