

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 83
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>
ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par ELECTROGÉLOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité : mensuelle



Voter c'est lutter... et réciproquement

Depuis 3 ans, la recherche publique, bien que reconnue pour sa qualité, est attaquée comme jamais. C'est le même angle d'attaque avec la même scie mensongère : « La recherche française est mal organisée, elle dépose peu de brevets... ». Occulter les carences du patronat en matière de recherche et développement est un des aspects de cet acharnement. Il est vrai que le système a encouragé cet abandon et que boursicoter n'est pas chercher.

Le CNRS trop fonctionnarisé ? Ses prix Nobel 2007 en Physique, puis en biologie 2008, le prix Turing en informatique et une nouvelle médaille Field en mathématiques seraient : «des exceptions» selon Sarkozy et ses comparses ?

La contre réforme imposée c'est-à-dire l'éclatement en 9 ou 10 instituts n'a obtenu à ce jour aucune approbation des instances scientifiques. A une très large majorité, les directeurs d'unités du CNRS ont exprimé leur opposition à l'amputation annoncée de 50 à 60% des unités mixtes de recherche (dispositif pourtant stratégique de l'articulation recherche-enseignement supérieur). La course aux contrats ANR pour réaliser des projets limités à trois ans avec des personnels précaires résume l'ambition de cette « modernisation » du dispositif de recherche.

Des luttes d'une densité inégalée depuis 20 ans.

Depuis 4 mois, les personnels du CNRS ont haussé le ton. Ils ne veulent plus se laisser insulter par un président partisan du pilotage du potentiel humain et matériel de la recherche publique en faveur des intérêts privés. L'université, avec l'application de la LRU, mais aussi la fonction publique, les services hospitaliers subissent des attaques de même nature : nomination de

directions omnipotentes, suppressions d'emplois, « externalisation » des services...

Des cortèges se rejoignent dans les manifestations quasi-hebdomadaires.

Quels résultats pour ces luttes ? Comment arrêter le rouleau compresseur ?

L'entêtement gouvernemental semble prévaloir, mais les luttes l'ont contraint à la prudence.

Quelques exemples :

- La disparition du CNRS début 2009, annoncée par Sarkozy en janvier 2008, n'a pas eu lieu.
- La réintégration de 90 postes supprimés pour la création des chaires a été confirmée par la Ministre.
- Tout dernièrement le report de convocation des instances, CA, CTP, conseil scientifique, après la session plénière du comité national et les élections au CA confirme l'intérêt de la direction du CNRS et du ministère à l'expression des personnels.

Dans cette période de tous les dangers pour le CNRS, les résultats des élections au conseil d'administration pourraient délivrer un signal inattendu.

Le SNTRS CGT, qui ne ménage pas ses efforts pour construire l'action au niveau nécessaire, en progression ? C'est une bonne nouvelle pour les personnels. Plus d'élus SNTRS CGT déterminés pour s'opposer à la casse du CNRS ? C'est une mauvaise nouvelle pour la direction du CNRS et le ministère. Mais c'est tant mieux.

Le vote CGT c'est bon pour l'emploi dans la recherche publique.

Le vote CGT c'est bon pour les luttes à venir.

Le vote CGT pourquoi s'en priver ?

Jean-Pierre BARBE

SIRHUS :

Un outil de fichage et de management dangereux !

Concernant la question « SIRHUS ¹ », il est nécessaire de dissocier 2 éléments. Le premier est le logiciel, puisque « SIRHUS » est avant tout un système informatique de gestion des informations professionnelles et personnelles des ITA comme des chercheurs. Le second aspect est le dossier de carrière des ITA, un des éléments de la procédure d'avancement qui se trouve être dématérialisé progressivement dans SIRHUS.

« SIRHUS » est un logiciel qui concerne tous les personnels puisque c'est via ce « système d'information » que sont gérées nos payes. Il centralise l'ensemble des informations professionnelles et personnelles. Il sert en grande partie de base de données ; c'est un logiciel de fichage. Le CNRS se dote ainsi de son logiciel « EDVIGE ». Le CNRS y intégrera peu à peu l'historique de la carrière de agents comme les dossiers de carrières ou, par exemple, l'historique des arrêts de travail pour raison de santé.

Ce type de logiciel impose une grande rigueur tant dans la sécurité que dans son utilisation et c'est bien là que le bas blesse. L'expérimentation de dématérialisation du dossier de carrière depuis l'an dernier ² a démontré que des personnels ont eu (et certains ont encore) accès à des informations auxquelles ils ne devraient pas avoir accès. Malgré les mises en garde répétées et les nombreuses inquiétudes formulées par les représentants des personnels, la Direction du CNRS a maintenu ses expérimentations.

L'autre aspect néfaste de SIRHUS vient de son utilisation. Nous n'avons aucune garantie quant aux mesures de modération de l'utilisation de ses informations, ni des règles de confidentialités que ces données imposent. La présence de données professionnelles et de données personnelles (état civil, informations de nature sociale ou arrêt de travail pour raisons de santé, ...) sur un même système informatique est de nature à poser des problèmes de confidentialité. Aussi nous réclamons la dissociation de ses données personnelles et professionnelles dans des systèmes d'information différents. C'est une solution garantissant un minimum de confidentialité des informations personnelles.

Le secrétariat général du CNRS met en œuvre toutes ces « réformes » au pas de course ne permettant pas de garantir la fonctionnalité, pas plus que des règles de confidentialité. Il refuse d'entendre nos alertes. En plus du problème politique que pose le « fichage » et son utilisation, l'expérimentation de dématérialisation du dossier annuel d'activité, bafoue les lois élémentaires d'égalité de traitement des personnels dans le cadre des campagnes d'avancement.

Un des aspects de SIRHUS est d'y intégrer à terme l'évaluation des personnels. C'est là un autre problème de ce logiciel. Dans le cadre de la dématérialisation du dossier

de carrière des ITA, nous avons relevé des contraintes de typographie et des incohérences dans la nomenclature des métiers ³(sans parler des nombreux bugs et de la latence du système) qui posent le problème de l'égalité des personnels dans le cadre de la procédure d'avancement. Lors de l'expérimentation au printemps 2008, les rédacteurs (les agents autant que les Directeurs) ont été confrontés à des dysfonctionnements dans le cadre de la saisie. Cette année, la filière RH nous a fait l'aveu que nombre de ces difficultés n'ont pu être résolues. C'est dans ces conditions que la campagne d'avancement chez les ITA débute. Nous refusons que les personnels soient confrontés à des procédures d'avancement différentes et que certains soient pénalisés par une expérimentation hasardeuse.

SIRHUS a été conçu dans la logique de management du contrat « Etat-CNRS ⁴ ». Comme la direction l'a indiqué dans ce contrat, la filière RH va « renforcer son action dans la gestion et le suivi des carrières des personnels ». Cela passe inévitablement par une normalisation de l'évaluation pour lui permettre d'en prendre le contrôle. Faute d'une pertinence scientifique ou technique, ce dispositif va permettre à la filière RH de mettre en œuvre une évaluation quantitative, en s'appuyant sur les indicateurs. Ce problème est donc indépendant de la dématérialisation, puisqu'il s'agit d'une politique de management agressive et d'une volonté de technocratiser l'évaluation. Ce pilotage de l'évaluation est également motivé par la politique de « primes au mérite » inscrite dans le contrat « Etat-CNRS ⁵ ».

Ainsi ces dernières années de nombreux outils de « management » sont apparus. Les chercheurs ont été confrontés à la fiche bibliométrique et les ITA à un contrat d'objectif dans le volet 3 du dossier de carrière. Qu'il soit en format « papier » ou dématérialisé, ce contrat pose les mêmes problèmes. Il est toujours aussi inquiétant de voir cette année la mention de « confidentialité » de ce volet évoluer en « doit rester dans l'unité ». Cette conception de l'évaluation réduite à des indicateurs quantitatifs est une réduction d'une véritable évaluation professionnelle. Elle ne peut pas permettre de prendre en considération les éléments disciplinaires, techniques et scientifiques des métiers. Les conséquences seront d'autant plus lourdes qu'elles pourraient à l'avenir peser jusque sur la rémunération des personnels. Nous ne pouvons accepter cette logique de management.

C'est pour ces raisons que nous invitons les personnels et les Directeurs d'Unité à s'engager dans un boycott de la dématérialisation du dossier de carrières. Cette action a pour objectif de :

- s'inscrire dans les actions de grève administrative

- contre la réforme de l'organisme,
- protester contre la politique de management absurde et inadapté qui nous est imposée,
- contre « SIRHUS » dont l'utilisation et le fonctionnement ne garantissent la protection des données, ni le contrôle de son utilisation.

Ces actions doivent être menées collectivement dans les unités en associant aussi bien les personnels que les Directeurs d'unité. Vous trouverez sur le nouveau site du SNTRS-CGT (<http://www.sntrs.fr>) le format « Word » du dossier annuel qui vous permettra de faire votre dossier

« papier », ainsi que le communiqué SNTRS sur SIRHUS.

(1) : SIRHUS : Système d'information des Ressources Humaines.

(2) : L'expérimentation a concerné premier échantillon de laboratoires pour la campagne d'évaluation 2008 ; en 2009, les 2/3 des IT sont concernés.

(3) : La cartographie des métiers « SIRHUS » ne correspond pas à la cartographie des métiers du CNRS.

(4) : Contrat Etat-CNRS ou Contrat d'Objectif et de Moyens

(5) : Le contrat Etat-CNRS ou Contrat d'Objectif et de Moyens

Didier GORI

BRS n° 438

Edito

Voter c'est lutter... et réciproquement

1

Actualité Recherche

SIRHUS : Un outil de fichage et de management dangereux !

2 - 3

Démantèlement des EPST : vers la fin de l'opérateur de recherche IRD

4

L'Alliance des sciences de la Vie et de la santé :

une structure de pilotage qui contourne la communauté scientifique

5 - 6

Réunion nationale SHS / Organiser les SHS au SNTRS

7

CTP ministériel du 8 avril 2009, la curieuse position de la FERC sur le contrat doctoral

8

CSN et Journée d'Étude

Introduction aux débats de la journée d'étude et du CSN des 17 et 18 juin 2009

9

Le chapitre C3 doit être discuté lors du CSN du 18 juin 2009

10 - 11

Catégorie B

Augmenter les salaires et mieux respecter les qualifications

12 - 13

Projet de réforme de la catégorie B :

Les légitimes revendications n'ont pas de réponse

14 - 15

Projet de grille catégorie B

16 - 17

Vos droits

La mobilité volontaire - La mobilité non volontaire

18 - 20

Action sociale

Pour une protection sociale des agents publics réellement complémentaire

Du régime général

21 - 22

International

Après le colloque et la 20ème Assemblée Générale de la FMST

11-14 février 2009 à Marne La Vallée

23

Résolutions adoptées par la 20ème Assemblée Générale de la FMST le 14 février 2009

Plan d'Action de la FMST

24

Démantèlement des EPST : vers la fin de l'opérateur de recherche IRD ?

La réforme générale des politiques Publiques (RGPP) a trouvé depuis quelques années à l'IRD un prototype pour la mise en œuvre des réformes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) qui visent à la destruction du service public de la recherche.

L'IRD a ainsi été le premier EPST à signer un contrat d'objectifs (qui n'engage que l'Institut), mettre en place le Nouveau Cadre Budgétaire et Comptable, opérer la refonte du Schéma Directeur des Systèmes informatiques ouvrant la voie à l'externalisation des tâches, procéder à l'UMRisation à marche forcée des équipes de recherche, fusionner les postes de Président et Directeur Général à la tête de l'institut. Plus récemment, la direction générale vient de signer un contrat avec la CPU (sans consultation des instances paritaires), concrétisant ainsi son asservissement à la politique d'autonomisation des universités. Si on peut juger utile l'existence des UMR, on ne peut accepter l'UMRisation complète des unités de recherche de l'IRD du fait de la spécificité des missions de l'institut au Sud. Pire encore, la création toute récente de l'Alliance nationale des Sciences de la vie et de la Santé va dépouiller définitivement l'institut de sa capacité de programmation scientifique, dans le mépris absolu des instances paritaires (conseil et commissions scientifiques).

La relocalisation forcée du siège administratif à Marseille précipite notre organisme vers sa disparition, car elle se traduit par une réduction du nombre des personnels administratifs, la perte des compétences de l'administration et le recrutement massif de contrats précaires. De plus, le personnel scientifique, redistribué au sein des nouvelles UMR sera pris en charge par une gestion unique, voire privée, au sein des universités autonomes. Les statutaires seront poussés petit à petit vers la sortie. Ce sentiment s'est renforcé au dernier CA du 3 avril, lors d'un vote contre l'acquisition d'un bâtiment pour le Siège de l'institut à Marseille dont les tutelles se sont désengagées (le siège est passé de 5105 m² d'un beau bâtiment en propriété, à la location de 4 étages dans un immeuble bancaire...).

Avec la création il y a 3 ans de l'agence de moyens AIRD et la récente signature du contrat CPU/IRD, la politique d'appui à la recherche au Sud tend à se focaliser sur la formation universitaire. Le bilan de l'AIRD est mitigé et montre que cette structure a du mal à s'affirmer dans le paysage scientifique national, à l'ombre de l'ANR. La réorientation des missions de l'institut en faveur des universités fait bien peu de cas du travail accompli depuis plusieurs décennies par nos équipes sur le terrain, qui a permis à de nombreux scientifiques du Sud de garder la tête hors de l'eau, en s'impliquant, dans leur pays, dans des projets touchant leurs problématiques de développement. Limiter l'appui à la recherche au Sud à l'envoi d'enseignants-universitaires permettra juste de légitimer la politique désastreuse des pouvoirs en place. Cela revient à fermer les yeux sur la situation de catastrophique de l'ESR au Sud, en particulier en Afrique, inhérente au manque de volonté politique de pouvoirs corrompus à vouloir doter leurs pays de compétences scientifiques.

Les IT statutaires de l'IRD sont démotivés (faiblesses des

promotions) et sous-utilisés du fait du nombre de plus en plus important de contrats précaires, recrutés sur projet. Ce fonctionnement par projet contribue ainsi à la dégradation des conditions de travail privilégiant l'affichage (course aux publications) à la connaissance et l'individualisme au collectif. Aujourd'hui, la mise en œuvre du plan national en faveur de l'attractivité des métiers et des carrières dans l'ESR se traduit à l'IRD par la création de 3 chaires d'excellence, finalement prises en charge par le ministère. Au budget 2009, ce sont 343 600 € qui sont prévus pour le financement de la prime d'excellence visant à inciter les IRDiens à effectuer un minimum de 64 heures d'enseignement à l'université.

On peut dès lors regretter le manque de réactivité du personnel de l'IRD, même si le fait d'avoir le personnel dispersé aux 4 coins du monde et aux 6 coins de l'hexagone, n'aide pas aux mobilisations. Nos efforts de communication et d'information ne semblent toucher qu'une partie du personnel, seuls quelques labos se sont déclarés en lutte (Grenoble, Bondy). La multiplication des appels à manifester est démobilisateur, mais les IRDiens ne semblent pas prêts à aller plus loin (grève avec blocage,...)...

Néanmoins, le malaise est si important, en particulier au siège de Marseille, qu'il fait des vagues. La direction actuelle, en synergie avec le pouvoir politique du gouvernement Fillon/Sarkozy, augmente la pression sur les agents et commence à faire des faux pas. Les autorités politiques de la région PACA ont été alertés sur la situation sociale calamiteuse du nouveau siège marseillais et demandent des explications à la direction. La dernière campagne d'évaluation des IT, réalisée entièrement sur le portail informatique SORGHO, a mis en exergue la rigidité du système. Le SNTRS CGT IRD s'apprête à attaquer cette procédure d'évaluation en référé. Si un système d'information centralisé peut présenter un intérêt pour une population de chercheurs et d'IT dispersée dans le monde entier, la manière dont il est conçu et appliqué est inacceptable : plus d'échanges ni de réponses de la part de la Direction du Service informatique et de la Direction du Personnel ; données personnelles et bancaires associées aux données institutionnelles, pas de filière alternative en cas de plantage ou de bug informatique ou du réseau Internet,... L'évaluation à l'IRD des chercheurs et ingénieurs sur leurs publications d'articles (in english, of course) uniquement prépare à l'uniformisation des critères d'évaluation entre enseignants et chercheurs, et fait fi de leurs autres missions statutaires (expertise, formation à la recherche, développement, vulgarisation,...) et des réalités difficiles et complexes du Sud auxquels ils sont confrontés.

La ministre Pécresse doit venir le 11 juin à Montpellier pour inaugurer le nouveau bâtiment des Sciences de la Plante situé sur le centre IRD, nous entendons bien lui réserver un comité d'accueil digne de ce nom afin de lui rappeler que dans les organismes de recherche il y a aussi des hommes et des femmes, et pas seulement des pions.

Montpellier, le 14 mai 2009

Pascal Grébaud,

Secrétaire Général du SNTRS-CGT-IRD

L'Alliance des sciences de la Vie et de la santé :

Une structure de pilotage qui contourne la communauté scientifique

Six établissements publics de recherche (INSERM, CNRS, CEA, INRA, INRIA, IRD), l'Institut Pasteur et la Conférence des Présidents d'Université (CPU) ont signé le 8 avril 2009 une convention pour coordonner et programmer la recherche dans les Sciences de la Vie et de la Santé. Il est précisé que les recherches relatives à la biologie végétale, l'agronomie, la biologie et la santé animale s'inscrivent dans une autre coordination associant principalement l'INRA et le CNRS. Les recherches liées aux applications agromomiques seront coordonnées dans une autre structure sans doute en association avec le consortium de l'agroalimentaire qui vient d'être créé (INRA, CIRAD, certaines Écoles Vétérinaires). Une partie des recherches de l'INRA entre cependant dans l'Alliance.

L'Alliance pilotera toutes les recherches transversales du vivant et celles en santé

L'Alliance aura un rôle considérable en matière de **programmation** : définition des priorités scientifiques (sans doute les domaines qui intéressent les entreprises pharmaceutiques et de l'appareillage médical et les dirigeants du secteur hospitalier), définition des priorités en matière de politique de site notamment pour mettre en œuvre le plan campus. Il est précisé que les choix de créations d'unités, de fléchages de postes et d'investissements sont concernés. L'Alliance organisera également la représentation des organismes sur le plan international. Dans le domaine des sciences de la vie et de la santé tous les choix stratégiques, y compris ce qui concerne la programmation, seront décidés par l'Alliance.

L'Alliance est organisée en 10 Instituts thématiques multi organismes (ITMO)

8 ITMO sont placés sous la responsabilité conjointe du CNRS et de l'INSERM, 1 CNRS-CEA, 1 INSERM-INRA :

- Bases moléculaires et structurales du vivant (CNRS/INSERM)
- Biologie cellulaire, développement et évolution (CNRS/INSERM)
- Génétique, génomique et bioinformatique (CNRS/INSERM)
- Neurosciences, sciences cognitives, neurologie et psychiatrie (CNRS/INSERM)
- Microbiologie et maladies infectieuses (CNRS/

INSERM)

- Cancer (CNRS/INSERM)
- Circulation, métabolisme, nutrition (INSERM/INRA)
- Immunologie, hématologie, pneumologie (CNRS/INSERM)
- Santé publique (INSERM/CNRS)
- Technologies pour la santé (CEA/CNRS).

On constate que diverses disciplines qui relèvent de l'Alliance n'apparaissent pas dans les titres des ITMO comme l'Endocrinologie. Ces disciplines deviennent donc des disciplines secondaires. L'Écologie sera coordonnée vraisemblablement avec la biologie végétale et la biologie animale dans la coordination prévue entre l'INRA et le CNRS. Les Sciences de la Vie au CNRS perdent leur unité.

Les agences comme l'ANRS (Sida, hépatites), l'INCA (cancer), l'IREPS (santé publique) et le plan Alzheimer deviendront probablement des structures de mise en œuvre de choix stratégiques décidés par l'Alliance. L'ANR n'est pas membre de l'Alliance. Quelle sera ses relations avec l'Alliance ? Abandonnera-t-elle son rôle de financement des équipes à l'Alliance ou bien sera-t-elle chargée de mettre en œuvre les choix stratégiques de l'Alliance ? L'hôpital et les CHU sont aussi des grands absents de l'Alliance car la CPU ne les représente pas bien. Il est possible que le gouvernement attende que les CHU se restructurent en ce qui concerne la recherche (voir ci-dessous).

L'Alliance ne rime pas avec démocratie

Le Conseil Scientifique du département des Sciences de la Vie du CNRS vient de se prononcer contre l'Alliance et demande aux UMR et UPR du CNRS de refuser leur rattachement aux ITMO. De plus, il n'a pas été consulté pour la création de l'Alliance comme probablement les Conseils Scientifiques des autres Établissements.

Les directeurs des ITMO sont nommés conjointement par les DG des organismes impliqués. Les ITMO s'appuient sur le plan administratif sur les services des organismes et sur le plan scientifique sur **des groupes d'experts nommés par le Comité de coordination** (qui réunir les présidents ou directeurs des établissements) sur proposition des directeurs

des ITMO.

Les experts ne seront pas élus par leurs pairs, on pouvait s'en douter. Les instances scientifiques des Organismes sont contournées notamment les Conseils scientifiques. Nous pouvons parier qu'il n'y aura pas ou très peu d'ITA dans les groupes d'experts. La situation sera sans doute analogue pour les Chargés de Recherches et les Maîtres de Conférences. Quant aux Directeurs de Recherche et aux Professeurs, on peut parier que les nommés seront très majoritairement des serviteurs zélés des pouvoirs. Décidément, ces directions, ce gouvernement (essayons de dépersonnaliser, quoique il y a toujours le discours du 22 janvier) n'aiment pas la démocratie. Tout est fait dans leurs réformes pour renforcer le pouvoir des mandarins.

L'Alliance est déjà passée aux travaux pratiques

Des fermetures d'unités ont déjà été décidées par la coordination expérimentale des Sciences de la Vie qui a été mise en place quelques mois avant la création de l'Alliance. C'est le cas par exemple de la liquidation d'un des sites de biologie de Villejuif (le site CNRS ex IRSC) qui vient d'être annoncée aux Unités de recherche qui y sont implantées. Il avait un grave défaut stratégique : un site propre du CNRS ayant des liens faibles avec l'Université et l'Hôpital. L'Alliance n'a rien à faire d'une recherche fondamentale non finalisée. Le CNRS n'a pas attendu l'évaluation par l'AERES pour faire connaître sa décision. Les instances scientifiques n'ont apparemment pas été consultées. On voit bien que les critères d'excellence si souvent mis en avant s'effacent devant les critères stratégiques dans la politique de recherche du gouvernement. Intérêt scientifique et pilotage sont de plus en plus antinomiques.

L'alliance est une étape avant l'agence de moyens du vivant et de la santé

Cette étape est nécessaire notamment parce que les statuts des personnels sont encore un obstacle et que les procédures administratives doivent être harmonisées.

La commission ministérielle de réflexion sur les Sciences de la Vie (dite commission Godet) qui s'est réunie cet automne, mais dont le rapport n'a pas été rendu public, avait proposé de mettre en place ce type de coordination pour la transformer au bout de deux ans en Institut National des Sciences de la Vie et de la Santé (INSVS) qui a été recommandé par le Comité AERES d'évaluation de l'INSERM (rapport dit Zérhouni). Ce rapport recommande que l'INSVS soit une agence de financement qui ne gère ni personnels de recherche, ni unités de recherche dont il souhaite le transfert dans les universités. Les directions d'Organismes et le gouvernement font aujourd'hui silence sur cette seconde étape car ils mesurent la

résistance des personnels et constatent que les Universités sont loin de pouvoir assumer les responsabilités que le gouvernement souhaite les voir prendre.

Les personnels ne semblent pas tous avoir mesuré le danger que représente la création de l'Alliance en particulier à l'INSERM mais aussi en partie au CNRS. Ils ont l'illusion que c'est seulement un processus d'harmonisation et de simplification. De plus, les directeurs des Unités de l'INSERM et une bonne partie des personnels ont été persuadés par leur DG que l'INSERM est protégé. Il faut dire que la Direction de l'INSERM a fidélisé de nombreux chercheurs par une prime de 1500 euros/ mois avec les contrats d'interface, prime sur laquelle lorgne une partie de leurs collègues des Sciences de la Vie du CNRS. Les personnels doivent se réveiller : les instances représentatives sont contournées, les mandarins reviennent en force et à terme les personnels devraient se retrouver dans les Universités avec des conséquences sérieuses sur leur activité professionnelle et leur carrière.

Le rapport Marescaux sur la réforme des CHU (Centres hospitaliers universitaires) laisse entrevoir que la transformation de l'Alliance en Agence de financement (souhaitée par ce rapport) permettrait aux CHU les plus avancés, appuyés sur le lobby des mandarins hospitalo-universitaire, de prendre en main les Unités de recherche du biomédical qui auront, à ce stade, été abandonnées par les EPST (INSERM, CNRS).

L'alliance des Sciences de la Vie un modèle pour d'autres secteurs de la recherche

La ministre Valérie Pécresse s'est réjouie de la création de l'Alliance des Sciences de la Vie. Elle s'est empressée de déclarer que c'est un bon modèle pour la coordination informatique qui concerne surtout le CNRS et l'INRIA. Il peut aussi servir de modèle à une coordination Biodiversité (CNRS, INRA et d'autres). On peut se demander si ce modèle avec quelques adaptations peut être aussi appliqué au secteur de l'Énergie (déclarations de V Pécresse et A Migus) et sans doute plus tard à d'autres qui ne sont pas encore prêts.

Ce type de coordination qui est en fait un pilotage par l'autorité politique doit être combattue. Des coordinations peuvent être justifiées, mais elles ne doivent pas court-circuiter la communauté scientifique. Les Instances des Organismes doivent être des acteurs des choix stratégiques et l'avis des personnels doit être pris en compte. Le SNTRS-CGT appelle les personnels à se mobiliser pour imposer d'autres orientations. Il fera des propositions d'action aux autres syndicats pour obtenir des négociations sur cette coordination.

Michel PIERRE, Jean KISTER et Gilles MERCIER

Réunion nationale SHS : Organiser les SHS au SNTRS

Cette idée a mûri progressivement à partir d'un double constat.

- Les chercheurs de SHS qui choisissent d'adhérer au SNTRS doivent pouvoir trouver un cadre qui leur permette de se connaître et de débattre des problèmes spécifiques des SHS, voire de leur section du Comité national. C'est à cette condition que le SNTRS peut espérer attirer de nouveaux chercheurs, statutaires ou précaires, et gagner en efficacité.
- Nos élus ITA au Comité national (sections 31 à 40) ont besoin de rencontres et d'échanges avec nos camarades chercheurs pour être mieux à même d'intervenir dans les débats et d'en saisir les enjeux. Le SNTRS diffuse tous les documents utiles mais, sans discussions collectives, il est souvent difficile d'en saisir la portée. Le témoignage direct d'un chercheur impliqué dans une ANR en fera mieux comprendre les mécanismes que 3 tracts !

Les sections syndicales, base de notre organisation, ne sont pas, sauf exception, en mesure d'offrir aux chercheurs un cadre de discussions fructueux. Mis à part les quelques IR menant une activité de recherche, la majorité de nos syndiqués sont des IT auxquels il faut un investissement sacrément déterminé pour prendre à bras le corps les questions de recherche alors que les tâches quotidiennes n'attendent pas et qu'ils n'ont pas accès aux infos qui scandent la vie institutionnelle des chercheurs. Cette situation, que notre histoire explique, peut décourager des chercheurs, qui se sentent par ailleurs proches de la CGT, de rejoindre le SNTRS.

Il nous faut imaginer une organisation capable de résoudre ces difficultés. C'est l'un des objectifs de cette réunion, l'autre étant d'offrir l'occasion d'un débat sur les questions spécifiques des SHS.

Ordre du jour :

- état de nos forces en SHS
Combien de sections syndicales ?

Combien de syndiqués ? Chercheurs ? ITA ? Statutaires ? Précaires ?

Dans quelles sections du Comité national ?

- débat sur les questions actuelles : INSHS, ANR, AERES, la prochaine session du Comité national, les recrutements en SHS, les chaires, la contractualisation, la précarité dans nos labos,
- discussion sur le rôle des IT dans les activités de recherche et au moment où les suppressions de postes d'IT menacent la recherche elle-même,
- discussion sur un mode d'organisation possible des SHS au SNTRS. Quelques pistes, pour démarrer la réflexion :

Organisation sur la base des sections du Comité national, avec regroupement éventuel des sections les plus proches thématiquement

Après identification des syndiqués concernés (chercheurs ou IT ayant une activité de recherche et élus au Comité national), envisager une organisation régionale quand elle est jouable

Trouver des camarades chercheurs, par région ou par regroupement thématique au niveau national, qui prennent en charge l'animation d'une « coordination » (le mot de l'année !) de nos adhérents chercheurs en SHS. Ils auraient pour rôle d'organiser des réunions (2 ou 3 par an), en fonction des regroupements thématiques, de dialoguer avec nos élus IT au Comité national, d'assurer le lien avec les secrétaires des sections locales, avec la CE ou le BN, de s'exprimer dans le BRS, de prendre contact avec les post-docs de leur secteur...

**Réunion le vendredi 19 juin 2009,
de 9 h 30 à 17 h, dans les locaux du SNTRS
7, rue Guy Môquet, Bât I BP 8
94801 VILLEJUIF
Tel : 01.49.58.35.85**

CTP ministériel du 8 avril 2009

La curieuse position de la FERC

sur le contrat doctoral

Le SNTRS-CGT avait proposé de présenter des amendements sur le nouveau projet de décret concernant le contrat doctoral. Notre fédération, la FERC-CGT s'est opposé à ce que des amendements soient déposés pour des raisons que je ne comprends pas. Il n'y aurait rien eu à gagner, ce qui est faux. La motivation de la FERC reste obscure.

Voici les amendements que nous avons préparés :

1) article 3 du projet.

Nous proposons de rétablir le lien avec l'État, le projet gouvernemental transformant les allocataires (agents de l'État) en contractuels des Universités. Les autres organisations syndicales et le gouvernement sont apparemment d'accord pour ce changement d'employeur. La CGT n'a donc rien proposé. Personne (ni l'Administration ni les autres syndicats) n'a donc eu à prendre position !

Notre amendement était « le doctorant contractuel est lié à l'État représenté par le Président ou le Directeur de l'Établissement par un contrat d'une durée de 3 ans » comme c'est le cas jusqu'à présent.

Nous proposons en conséquence de supprimer le 3^{ème} paragraphe de cet article.

2) article 5

Nous proposons de préciser que les fonctions (recherche et éventuellement enseignement ou autre) soient fixées à la demande du doctorant. La FSU a défendu la même idée.

Au paragraphe suivant le temps de monitorat d'enseignement doit être mieux défini (64 h de TD maximum). Toutes les organisations ont défendu le même point de vue.

3) article 6

Il s'agissait de garantir le droit à la formation en rajoutant « le droit aux formations nécessaires est garanti » à la place de « les établissements assurent les formations utiles ». Les autres organisations se sont contentés des assurances de l'Administration.

4) article 10

Cet article exclut pour les doctorants qui auraient des problèmes la possibilité d'un recours devant les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) de l'Établissement comme c'est maintenant le droit des autres agents non titulaires de l'État. Les doctorants ne bénéficient donc pas de tous les droits des sala-

riés. En lieu et place, devant les protestations provoquées par l'absence de mécanisme de recours que nous avons dénoncé lors de l'examen de la version précédente du contrat, le gouvernement a proposé une commission interne à chaque École Doctorale. Il s'agit pour le gouvernement de ne pas sortir du microcosme de chaque École Doctorale. En plus, ces commissions pourraient ne traiter que des questions contractuelles et contrairement aux CCP pas des questions individuelles ! Les autres organisations se sont contentées des propositions gouvernementales... et conformément à la consigne de la FERC la délégation CGT est restée muette !

Nous proposons de rétablir l'application complète du décret qui définit les mécanismes de recours pour les agents non titulaires de l'État, donc les prérogatives des CCP pour les doctorants.

5) article 12.

Il s'agissait de s'opposer à l'individualisation de la rémunération par les présidents d'universités tout en faisant mieux reconnaître la qualification des doctorants dans leur ensemble. Nous proposons donc de fixer la rémunération de base (service de recherche uniquement) à 2000 euros (premier échelon IE + prime à 16%) et de l'indexer clairement sur le point de la fonction publique (engagement du gouvernement mais qui ne figure pas dans le texte du décret). Le ministère fixait une rémunération de base vers 1600 euros mais modulable en positif au cas par cas par les présidents d'universités. Notre proposition était une alternative au texte du ministère. Les autres organisations ont accepté le texte du ministère, la FSU se contentant d'essayer de mettre des gardes fous de portée très limitée.

Comme pour les autres points la délégation de la CGT n'a rien dit.

Finalement la CGT (nous étions là bien d'accord sur la position finale) a voté contre le texte avec la FSU et FO. Le texte a donc été adopté presque dans l'état où il avait été proposé. Je ne vois pas en quoi la non participation de la CGT à la bataille des amendements pouvait faire gagner quoi que ce soit aux doctorants.

Michel PIERRE
CGT représentant au CTP ministériel

Introduction aux débats de la Journée d'étude et du CSN des 17 et 18 juin 2009 :



Le congrès du SNTRS-CGT de décembre 2008 a remis le débat sur le chapitre C3 du document revendicatif au CSN du 18 juin 2009. Vous trouverez le dit document réactualisé depuis suite à la revalorisation de la valeur du point d'indice et des évolutions récentes. Vous allez donc devoir préparer dans les sections la réflexion sur ce document qui traite d'un aspect revendicatif historique au SNTRS.

Nous vous invitons à porter votre attention tout particulièrement sur les éléments successibles de faire débat et plus particulièrement sur la classification des qualifications. La journée d'étude qui précèdera le CSN traitera justement de la classification, c'est pour cela que nous vous invitons à vous mobiliser sur ces deux journées. Les évolutions des formations et plus particulièrement le système L-M-D est en partie à l'origine de cette nécessité de réflexion et donc de réactualisation de nos revendications. Nous devons intégrer dans nos revendications les niveaux de formation des personnels avant le modèle LMD et intégrer aussi les jeunes sortant sur ce nouveau modèle de formation. Historiquement, le SNTRS-CGT a toujours revendiqué une structuration par niveau de qualification, soit un corps par niveau. La réforme des catégories C avec le protocole Jacob a brouillé la structuration de la grille. Ces éléments nous conduisent à nous interroger sur nos revendications en matière de classification des qualifications à tous les niveaux. Doit-on maintenir un niveau de recrutement sans diplôme ? Quels sont ces niveaux par rapport aux formations traditionnelles et aux nouveaux modèles ? Le doctorat est-il un niveau de qualification ?

Débattons ensemble de ces questions lors de la journée d'étude le 17 juin 2009 et définissons collectivement nos réponses lors du Conseil Syndical National du 18 juin 2009.

Didier GORI et Annick KIEFFER



Le chapitre C3 doit être discuté lors du CSN du 18 juin 2009,

*Il est présenté dans sa version soumise au congrès avec des
propositions de modifications réactualisées*

C.3. Refonte de la grille de classification

1. Obtenir une nouvelle grille des rémunérations basées sur 7 niveaux de qualification. Les six premiers niveaux correspondent aux grands niveaux de formation, le dernier comprendrait deux classes chez les directeurs de recherche et correspondrait à des niveaux de qualification et de responsabilité acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

Propositions du BN :

2. Le premier niveau pour les personnes sans diplôme serait rémunéré au niveau du SMIC que nous revendiquons à **1600 1400 euros** et les niveaux suivants :

Propositions du BN : classification à débattre

CAP, BEP : 1,2 SMIC ; BAC : 1,4 SMIC ; BTS, DUT : 1,6 SMIC ; licence (L), maîtrise : 1,8 SMIC ; master (M), DEA, DESS, Ingénieurs : 2 SMIC ; doctorat ; 2,2 SMIC.

3. **Depuis 2005, suite au protocole « Jacob », la catégorie C a été restructurée. La dénomination du corps des AGT a disparue. La catégorie C se compose de 2 corps d'accès (Adjoint Technique et Adjoint Technique Principal) avec 2 grades chacun. Ce protocole a donné l'illusion d'une revalorisation qui s'apparente à un leurre. Les revalorisations promises en 2005 se sont traduites par des primes de fin de grade pour les catégories B et A (jusqu'à l'indice 800), largement insuffisantes.**

Nous revendiquons :

4. *l'allongement des grilles de rémunération en raison de l'augmentation de la durée de cotisations,*
5. *des bonifications indiciaires de fin de grade pour prévenir la perte du pouvoir d'achat inhérent au blocage en fin de grille,*
6. *l'indexation de la grille sur le SMIC.*
- ~~7. Traduites dans les corps actuels, les AGT qui ont le niveau CAP devraient être reclassés dans les AJT.~~

Propositions du BN :

8. **Chez les ITA, les classes sont supprimées et le grade d'IR hors classe constituerait un corps. Chez les chercheurs, les grades de CR2 et CR1 actuels seraient maintenus et pour les directeurs de recherche il n'y aurait plus qu'une classe DR2 qui verrait son échelonnement indiciaire prolongé et le grade de DR1 qui serait fusionné avec les DRCE. Les docteurs recrutés dans le corps des ingénieurs de recherche seraient recrutés au même indice que les CR2 soit le 2 ou 3ème échelon de ce corps.**
9. La reconnaissance des qualifications chez les ITA implique des changements de corps beaucoup plus nombreux, notamment T vers AI et AI vers IE. Il faut donc des créations et des transformations de postes beaucoup plus nombreux.

Propositions du BN :

10. Le statut de doctorant salarié correspond à une première période d'acquisition d'une expérience professionnelle comme pour tout salarié débutant. **La qualification minimale M2 (DEA) des doctorants doit être reconnue au travers d'un salaire correspondant à ce même niveau soit à 2700€. Ce traitement doit être égal pour tous sans contrainte de service.** Il devrait avoir une rémunération correspondant à la rémunération des IR soit ~~2700 (?) euros~~ (avec un SMIC à ~~1600 1400 euros~~). Après l'obtention de leur thèse, ils devraient être rémunérés sur la base du premier échelon des CR2.
11. La reprise d'ancienneté obtenue dans des qualifications équivalentes dans le public ou le privé devrait être totale.
12. L'amplitude indiciaire de chaque niveau ou corps devrait être de 1,7 minimum avec une durée maximale de 30 ans. La

moitié du gain indiciaire dans un niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. Les échelons dans la deuxième partie de la carrière doivent être de même durée.

Propositions du BN :

13. Dans la situation actuelle d'un SMIC correspondant au premier échelon de l'échelle 3 de la FP indice nouveau majoré 276 290, nos propositions se traduisent dans le tableau suivant :

Propositions du BN : à débattre si les propositions doivent être prise comprise à 20% ou dans la situation statutaire actuelle.

Principe de construction de la grille				Début de carrière				Fin de carrière			
Corps	Niveau	Niveau de Formation	proportion de niveau de rémunération SMIC x ...	Actuel*		Proposition*		Actuel*		Proposition*	
				Indice	Salaire (€) (a)	Indice	Salaire (€) (a)	Indice	Salaire (€) (a)	Indice	Salaire (€) (a)
AJT	1	sans diplôme	SMIC	321	1468	350	1600	400	1829	595	2720
AJT P	2	CAP, BEP	1,2	323	1477	420	1920	461	2108	714	3264
Technicien	3	BAC	1,4	334	1525	490	2240	555	2537	833	3808
AI	4	BTS - DUT	1,6	384	1755	560	2560	596	2724	930	4352
IE	6	L3 (Licence) M2 et M3	1,8	430	1965	630	2880	843	3853	1071	4896
		Ingénieurs G.E.									
Doctorants					env. 1800		2537				
IR	6	Docteurs Ingénieurs G.E.	2	(IR2) 498	2274	700	3200	934	4268	1190	5440
CR - MCF		Docteurs (b)	2,2	(CR2) 466 (CR1) 492	2131 2249	770	3520	837	3826	1309	5984
IRHC -	7	corps de promotion	(IRHC)	781	3569	995	4548	1086	4963	1551	7089
DR2 - PU2	8		(DR2)	678	3097	995	4548	983	4491	1551	7089
DR1- PU1			(DR1)	845	3862	1120	5119	1188	5430	1678	7670
DRCE			(DRCE)	1176	5376			1332	6089		

*Grille établie en primes comprises selon les situations statutaires actuelles

14. Application de l'amplitude des grilles de 1,7 (excepté pour les amplitudes des grilles de DR)

15. proposition élaborée "prime comprise" (soit la PPRS pour les ITA et la prime de recherche pour les chercheurs)

16. propositions élaborées sur la base du calcul actuel des primes

~~17. Même si cela n'apparaît pas dans le tableau, nos revendications comprennent par ailleurs la revalorisation de la PPRS à 20% pour tous,~~

18. avec une PPRS à 20%, le salaire de début de grille pour un AJT serait alors 1695 €

19. le début de grille doit être au SMIC soit 1600 €, même si les effectifs sont nuls dans ce grade

20. respect de la structuration des grilles par rapport au SMIC

21. la construction de la grille des grades de promotions chez les chercheurs, repose sur d'autres principes

22. Il s'agit d'avoir une grille DR2 qui s'étende sur celle des DR1 actuelle, et une grille DR1 qui s'étende sur celle des DRCE actuelle.

23. Les références statutaires définissant les possibilités de promotions sont indexées sur le flux des recrutements. Depuis la LOLF, les établissements (EPST) sont autonomes dans la gestion de leur masse salariale. Ils sont libres de choisir de privilégier les recrutements ou les promotions ou les primes. Ce cadrage statutaire est devenu superflu, il limite notre capacité de négociation avec la direction mais pire encore, si la Direction décide de limiter les recrutements externes. Nous devons revendiquer des références statutaires indexées sur les effectifs au lieu du flux et complétées par un seuil.

Catégorie B

AUGMENTER LES SALAIRES ET MIEUX RESPECTER LES QUALIFICATIONS

L'UGFF-CGT revendique depuis des années une négociation sur l'ensemble de la grille indiciaire. La mobilisation et les actions unitaires de fin 2007 avaient conduit les huit organisations syndicales de la Fonction publique à demander une négociation pour révision complète de la grille des trois catégories A, B, C.

Pourtant, suite à un protocole d'accord du 21-02-2008 décliné en 5 volets, quatre organisations syndicales CFDT, UNSA, CGC, CFTC ne représentant ensemble que 36,2 % des personnels des trois versants de la Fonction publique ont signé le volet III envisageant de « reconstruire les grilles indiciaires en commençant par les catégories A et B... », ceci sans aucun engagement substantiel préalable du Ministre, sauf « favoriser la mobilité, allonger les carrières et s'inscrire dans la redéfinition des politiques indemnitaires, ... »

C'est à partir des signatures minoritaires de ce volet, qu'un projet de réforme de la catégorie B, a été discuté à la Fonction publique, en excluant les organisations syndicales représentant la majorité des personnels dont la CGT. L'UGFF-CGT condamne fermement cette conception du

dialogue social d'autant plus qu'un projet de loi réorganisant le dialogue social dans la Fonction publique doit être bientôt soumis au Parlement.

La Catégorie B :

Cette pseudo négociation, engagée en septembre pour la catégorie B, a inévitablement produit rumeurs et désinformation. Nous le regrettons car les personnels ont plus à gagner par la lutte et la cohésion que par la division.

Les propositions ministérielles à notre connaissance sont :

- créer un seul corps en trois grades englobant les actuelles catégories B type et classement indiciaire intermédiaire (CII) ;
- recrutements Bac au 1° grade et Bac + 2 au 2° grade ;
- début du 1° grade à l'indice majoré (IM) 310 (1,07 SMIC) ;
- début 2° grade à IM 320 (1,10 SMIC)
- sommet de corps et de 3° grade IM 551 (1,9 SMIC) et possible 559 en 2011 ;

L'amplitude actuelle des catégories est actuellement 297-514 IM pour la catégorie B type et 308-534 IM pour la catégorie CII.

	Correspondances indices bruts et indices majorés:	
	Indice Brut	Indice Majoré
Actuel B type :	306-612	297-514
Actuel CII :	322-638	308-534
	Propositions ministérielles:	
Amplitude totale:	325-660/675	310-551/559
Recrutement Bac +2 :	339	320
NB : La valeur mensuelle du point d'indice majoré est de 4,57 euros.		

Le « gain » serait donc -à l'entrée- de 13 points majorés pour le B type et de 12 points pour le CII. Les personnels atteignant la fin du troisième grade obtiendraient 37 points pour les B type et 17 points pour les CII (voir 45 points et 25 points en 2011).

Mais, le projet prévoit aussi l'allongement de la durée de carrière et, avec les barrages actuels, personne n'est assuré d'atteindre le sommet du troisième grade ! Et la « mesure de revalorisation » est inégalitaire, y compris en salaires cumulés sur une carrière entre les B type et les CII. Elle présente dans certains cas une régression financière.

En vérité, cette « proposition ministérielle » ne règle rien du contentieux ancien sur la catégorie B, issu du protocole Dura-four, signé en 1990 par tous les syndicats sauf la CGT.

Encore plus aujourd'hui qu'hier, du fait du tassement de l'ensemble de la grille vers le bas, les qualifications à l'entrée ou acquises en cours de carrière sont loin d'être prises en compte.

Un bref historique :

En 1986, le salaire minimum de la Fonction publique se situait encore à 14,7 % au-dessus du SMIC. Le traitement d'entrée dans la catégorie B était lui supérieur de 23 % au SMIC.

Fin 2008, le salaire minimum est égal du SMIC et l'entrée en catégorie B n'est plus supérieure que de 2,41 % !

Les actuelles propositions gouvernementales mettraient l'entrée en catégorie B à 6,9 % au-dessus du SMIC... jusqu'en juillet 2009 où, avec l'augmentation légale du SMIC, il se situera de nouveau à moins de 5 % au-dessus.

Idem, par exemple, pour la fin du premier grade qui, en 1986, était supérieure de 95 % au SMIC et qui aujourd'hui ne l'est plus que de 59,7 %. La réforme proposée aboutirait à la situer aux environs de 61 % en juillet 2009, au prix d'un allongement de carrière moyenne de 6 ans !

Les personnels, et ce sujet est vécu durement dans la catégorie B, subissent un déclassement découlant d'une qualification détenue nettement supérieure à la qualification requise pour le concours (Bac et plus en C, Bac + 3 et plus en B, Bac + 5 et plus en A type).

La CGT revendique :

La fixation du SMIC à 1600 € bruts et un début de carrière dans la grille par niveau de recrutement

CAP/BEP	1,2 SMIC
BAC	1,4 SMIC
Bac +2	1,6 SMIC
Bac +3/4	1,8 SMIC
Bac +5	2,0 SMIC
Bac +8	2,3 SMIC

Et le doublement du salaire entre le début et la fin d'une carrière complète.

L'UGFF propose :

Pour chaque catégorie C, B et A des grilles avec des niveaux de salaires satisfaisants pour tous et reconnaissant les qualifications. Ceci sur la base de nos repères confédéraux adaptés aux modes de recrutement et de carrière de la Fonction publique.

La naïveté ne peut être de mise sur ce dossier car tout prouve que pour le gouvernement, il s'agit d'avancer dans la cohérence ses projets de réduction des effectifs, de compression des salaires, d'augmentation de la part variable du salaire par rapport à la part fixe, de remise en cause des repères indiciaires et de la grille, de développement des dispositifs de dérégulation telle la Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) et de développement de l'indemnitaire de type Prime de fonction et de résultat (PFR).

En modérant et en bloquant l'augmentation de la valeur du point d'indice, concomitamment à un resserrement de l'ensemble de la grille Fonction publique, le pouvoir a créé chez les fonctionnaires un malaise profond vis-à-vis de leur travail, car à la faiblesse du pouvoir d'achat très durement vécue, s'ajoute la non reconnaissance de la qualification et du travail, pour accomplir les missions.

Le projet de modification des catégories B et CII est non seulement sans ambition, mais il est aussi sans perspective d'avenir. Par exemple, il n'intègre pas l'ossa-

ture Licence Master Doctorat (LMD) des diplômes (quelle que soit l'analyse qu'on en fait) et il ne prend pas en compte l'arrivée à un âge bien plus tardif dans la Fonction publique.

L'UGFF propose que les personnels avec leurs organisations, débattent, établissent des revendications porteuses d'avenir pour l'ensemble des catégories, et tenant compte du contexte d'urgence qui n'échappe à personne, avec le maximum d'implication immédiate sur les catégories B et CII.

Nous devons collectivement tout faire pour empêcher la présentation par l'Administration de ce projet de texte lors de la prochaine Commission des statuts du 23 janvier ou lors du Conseil supérieur du 12 février.

Si ce projet passait en l'état, d'une part il serait, c'est évident, négatif pour les catégories B et CII, et d'autre part il compromettrait toute chance d'avancée significative, pour les catégories A et C.

Les attaques contre les salaires, l'emploi et le code du travail sont similaires dans les entreprises publiques et dans le privé. C'est un argument de plus, s'il en est besoin, pour préparer la mobilisation interprofessionnelle et unitaire du 29 janvier 2009.

Pour la catégorie B, pour toutes les catégories, avec les fonctionnaires et tous les agents de la Fonction publique l'heure est à l'unité et à la lutte offensive.

Projet de réforme de la catégorie B : Les légitimes revendications n'ont pas de réponse

La CGT de la Fonction publique était reçue le 23 mars 2009 par Sébastien Proto, Directeur de cabinet des ministres Woerth et Santini.

Cette réunion accordée en bilatérale faisait suite à une de nos demandes d'entrevue exprimée dès décembre.

Sur le fond du dossier nous n'obtenons pas d'élément réellement nouveau par rapport au projet déjà en circulation. L'architecture des « propositions initiales » est toujours la même.

Le Ministère et les signataires minoritaires CFDT, UNSA, CGC, CFTC du volet III du protocole du 21-02-2008 se sont rencontrés fin 2008 et début 2009, pour en rester après plusieurs réunions, à quelques détails près, au projet concocté initialement par le Ministère de la Fonction publique.

Le Ministère persiste dans sa démarche de refus d'une négociation sur l'ensemble de la grille englobant les catégories A, B et C prétendant même que la catégorie C a été pourvue par les mesures 2006 et 2008.

Dans la foulée il voudrait entamer une série de discussions sur la catégorie A. Chacun, après avoir lu les propositions concernant la catégorie B peut imaginer le faible niveau des propositions ministérielles qui seront faites en A...

Pour nos interlocuteurs, le champ d'étude concerne uniquement le B type et le CII. Sont en outre exclus a priori du champ, les personnels de la police, des pénitentiaires et les personnels relevant du médico-social. Ainsi, seraient seulement concernés 160 000 agents pour la FPE, 160 000 pour la FPT et 20 000 pour la FPH.

Ainsi, 340 000 IDE (infirmiers diplômés d'État) plus l'ensemble du personnel médico-social sont écartés des discussions de la catégorie B au

nom de « promesses et incertitudes » ministérielles sur les nouvelles voies d'accès (flux) et sur l'avenir des personnels en place (stock) dans la catégorie A, avec des échéanciers (2012 !) eux aussi incertains.

Ceci renforce notre argument d'une négociation d'ensemble pour les trois catégories A, B et C prenant en compte y compris les revendications de changement de catégorie.

A notre demande d'inclure dans le champ d'étude les non titulaires relevant du B et du CII, le Directeur n'a même pas daigné répondre.

Il renvoie, sans engagement plus avancé, le médico-social dans une intégration en A... Il ne répond pas à notre question sur des corps B type souhaitant relever d'un positionnement dans l'actuel CII ou de CII souhaitant relever d'un positionnement dans la catégorie A.

Aucun élément statistique par corps ou cadres d'emplois ou pyramide des âges ne nous a été donné.

Les propositions ministérielles lors de cette entrevue restent :

- création d'un corps en trois grades englobant les actuelles catégories B type et Classement indiciaire intermédiaire (CII) ;
- recrutement Bac au 1^{er} grade et Bac+2 au 2^o grade ;
- début du premier grade à l'indice majoré (IM) **310** (1,07 Smic) ;
- sommet premier grade **IM 486** (1,67 Smic) ;
- début deuxième grade à **IM 320** (1,10 Smic) ;
- sommet deuxième grade **IM 515** (1,77 Smic) ;
- sommet de corps et du 3^o grade **IM 551** (1,9 Smic) en 2009 et **IM 562** (1,94 Smic) en 2011.

En ce qui concerne les durées de carrière la dernière proposition faite est **33 ans** pour le B type et **32 ans** pour le CII. Dans ces conditions au-

cune garantie n'est donnée pour permettre à tous l'accès à l'indice de sommet du 3° grade. Nous notons que le passage direct du 1° au 3° grade est impossible.

La logique de ce projet consiste à créer les conditions pour qu'une carrière ne puisse se dérouler que sur les deux premiers grades (voire sur le seul 2° grade pour les recrutements à Bac+2). Et cela a été précisé par nos interlocuteurs : « tout le monde n'a pas vocation à aller au 3° grade »

De plus, le système à trois grades pour deux niveaux de recrutement dans le même corps nous inquiète car nous y voyons un risque possible de recrutement tiré vers le premier grade (actuel B type) au détriment du Bac+2 (actuel CII).

Pour mémoire : l'amplitude des catégories est actuellement :

- **IM 297** (1,02 Smic) à **IM 514** (1,77 Smic) pour le B type ;
- **IM 308** (1,06 Smic) à **IM 534** (1,84 Smic) pour le CII

En 1986, le début de la catégorie B type se situait à **24%** au dessus du Smic. Aujourd'hui, le projet amène le début du B type à **7%** au dessus du Smic... jusqu'en juillet 2009, date de réévaluation annuelle du Smic.

Ne cherchez pas l'erreur ! Il s'agit d'un déclassement qui touche l'ensemble des catégories de la fonction publique.

La CGT a rappelé ses revendications :

- une autre conception du dialogue social et en particulier la fin de l'exclusion des commissions de suivi des non signataires des accords ;
- SMIC et salaire minimum FP à **1600 € bruts** ;
- négociation pour l'ensemble de la grille prenant en compte les qualifications ;
- état des lieux précis avant discussion ;
- amplitude de carrière de **1 à 2** pour une carrière complète ;
- recrutement Bac à **1,4 Smic** et recrutement Bac + 2 à **1,6 Smic** ;

- transformation des primes et indemnités en traitement brut, sauf primes liées à des sujétions particulières ;
- prise en compte du total du temps passé dans le privé et comme agent non titulaire de la fonction publique dans le reclassement du début de carrière ;
- pas de réforme à plusieurs vitesses laissant sur le côté les personnels en place ;
- prise en compte des non titulaires dans les discussions ;
- repositionnement, à partir des qualifications des missions exercées des catégories professionnelles actuellement déclassées.

Comme nous l'annoncions précédemment ce projet de texte pour les catégories B et CII est sans ambition et ne répond pas aux attentes légitimes des actuels personnels en place.

Il n'a par ailleurs aucune attractivité pour les éventuels candidats à un recrutement externe.

Le gouvernement voudrait avancer ses textes dans les conseils supérieurs dès avril ou mai.

Si ce projet passait en l'état, d'une part il serait, c'est évident, négatif pour les catégories B et CII, et d'autre part il compromettrait toute chance d'avancée significative, pour les catégories A et C.

Aussi, la CGT Fonction publique propose d'engager dans les services, les établissements, les collectivités des débats sur une refonte de l'ensemble de la grille fonction publique avec en perspective des luttes ciblées sur ce sujet.

Ces luttes devraient pouvoir s'articuler aux actions en cours dans les trois versants et dans l'ensemble de la fonction publique.

24 mars 2009

UGFF : www.ugff.cgt.fr

FD Services publics : www.spterritoriaux.cgt.fr

FD Santé : www.sante.cgt.fr

PROJET de GRILLE catégorie B

La valeur du point d'indice annuel au 1er juillet 2008 est de 54,8475euros soit 4,5706 euros mensuel.

Catégorie B

Grade 1 (Technicien classe normale)						
Ech.	Durée moy.	Indice brut	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement net mens. Zone 3	Traitement net mens. Zone 2	Traitement net mens. Zone 1
13e échelon	Ech. Terminal	576	486	1854,11	1874,37	1914,91
12e échelon	4 ans	548	466	1777,80	1797,24	1836,10
11e échelon	4 ans	516	443	1690,06	1708,53	1745,48
10e échelon	3 ans	486	420	1602,31	1619,83	1654,86
9e échelon	3 ans	457	400	1526,01	1542,69	1576,06
8e échelon	3 ans	436	384	1464,97	1480,99	1513,01
7e échelon	3 ans	418	371	1415,38	1430,85	1461,79
6e échelon	3 ans	393	358	1365,78	1380,71	1410,57
5e échelon	3 ans	374	345	1316,19	1330,57	1359,35
4e échelon	2 ans	359	334	1274,22	1288,15	1316,01
3e échelon	2 ans	347	325	1239,89	1253,44	1280,55
2e échelon	2 ans	333	316	1205,55	1218,73	1245,08
1er échelon	1 an	325	310	1182,66	1195,59	1221,44

Grade 2 (Technicien classe supérieure)						
Ech.	Durée moy.	Indice brut	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement net mens. Zone 3	Traitement net mens. Zone 2	Traitement net mens. Zone 1
13e échelon	Ech. terminal	614	515	1964,74	1986,22	2029,17
12e échelon	4 ans	581	491	1873,18	1893,66	1934,61
11e échelon	4 ans	551	468	1785,44	1804,95	1843,99
10e échelon	3 ans	518	445	1697,69	1716,25	1753,36
9e échelon	3 ans	493	425	1621,39	1639,11	1674,56
8e échelon	3 ans	463	405	1545,09	1561,98	1595,76
7e échelon	3 ans	444	390	1487,86	1504,13	1536,65
6e échelon	3 ans	422	375	1430,64	1446,28	1477,55
5e échelon	3 ans	397	361	1377,23	1392,28	1422,39
4e échelon	2 ans	378	348	1327,63	1342,14	1371,17
3e échelon	2 ans	367	340	1285,67	1299,72	1327,83
2e échelon	2 ans	357	332	1247,52	1261,15	1288,43
1er échelon	1 an	350	327	1220,81	1234,16	1260,84

BRS numéro 438

Grade 3 (Technicien classe exceptionnelle)						
Ech.	Durée moy.	Indice brut	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement net mens. Zone 3	Traitement net mens. Zone 2	Traitement net mens. Zone 1
11e échelon	Ech. terminal	660	551	2102,08	2125,06	2171,02
10e échelon	3 ans	640	535	2041,04	2063,35	2107,97
9e échelon	3 ans	619	519	1980,00	2001,65	2044,93
8e échelon	3 ans	585	494	1884,63	1905,23	1946,43
7e échelon	3 ans	555	471	1796,88	1816,52	1855,81
6e échelon	2 ans	524	449	1712,95	1731,67	1769,12
5e échelon	2 ans	497	428	1632,83	1650,68	1686,38
4e échelon	2 ans	469	410	1564,16	1581,26	1615,46
3e échelon	2 ans	450	395	1506,94	1523,41	1556,36
2e échelon	2 ans	430	380	1449,71	1465,56	1497,25
1er échelon	1 ans	404	365	1392,49	1407,71	1438,15



Dernière minute :



Conséquence directe de la mobilisation des personnels dans les labos et les universités.

Nous venons d'apprendre que V. Pécresse a déclaré ce mardi 26 mai au Collège de France le maintien de l'ensemble des postes pour les EPST en 2010. Le SNTRS-CGT a interrogé le ministère qui nous a dit que cette mesure concernerait aussi l'année 2011. C'est-à-dire la même mesure que pour les universités. A vérifier !

Maintenant pour obtenir un vrai plan pluriannuel de créations d'emploi pour résorber la précarité et pour arrêter le démantèlement des organismes de recherche, il faut réussir les mobilisations futures à commencer par :

La Marche de tous les savoirs du 4 juin.

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

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.

Il faut 3 ans d'ancienneté dans le poste (hors année de stage) pour être candidat à une mutation dans ce cadre.

La date de prise de fonction est fixée au 1er septembre (cette date de prise de fonction pourra être décalée au 1er janvier suivant 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

B. Le rapprochement des époux

C. La mobilité non volontaire

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

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 la 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 transmission 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 la 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

L'article 62 de la loi 84-16 (statut général de la Fonction Publique – voir la fiche K1 du mémento) 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".

La loi du 30.12.1921 (modifiée en 1970), dite "loi Roustan", prévoyait la possibilité de rapprochement de résidence des conjoints. **Elle a été abrogée par la LOI n° 2008-493 du 26 mai 2008** ratifiant l'ordonnance n°2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté et l'ordonnance n° 2007-465 du 29 mars 2007 relative au personnel militaire, modifiant et complétant la partie législative du code de la défense et le code civil, et portant diverses dispositions relatives à la défense

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 précisées 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 un 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".

Cas particulier de l'agent en congé de maladie dont l'emploi précédent a été supprimé :

La restructuration ayant entraîné la suppression de l'unité d'un fonctionnaire alors placé en congé de maladie n'a pas pour conséquence de déclencher l'application des dispositions spécifiques prévues aux articles 240 et 241 du décret cadre.

En effet, à l'issue de tout congé de maladie, les règles applicables aux modalités d'affectation du fonctionnaire relèvent des dispositions du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif au régime des congés de maladie et de la circulaire du 30 janvier 1989 sur la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques maladies et accidents du travail.

Conformément à ces textes :

- le principe est que le fonctionnaire se trouve affecté, à l'issue d'un congé de maladie, dans son précédent emploi ;
- toutefois, une autre affectation peut notamment lui être proposée dans la mesure où le bon fonctionnement du service le rend nécessaire.

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.

Pour une protection sociale des agents publics réellement complémentaire au régime général

La protection sociale complémentaire des agents de la Fonction publique a été au cœur des interventions de la CGT et de ses actions depuis 2002, et encore plus récemment dans la phase de reconstruction d'un dispositif juridique (loi 83 634 modifiée) et dans celle du « référencement » des opérateurs dans la fonction publique de l'état (décret FPE), qui a débuté en 2008 par la rédaction du cahier des charges relatif aux recours à la concurrence, et n'est pas terminée....

L'égalité au cœur de la démarche revendicative de l'UGFF CGT

Dans le respect de nos dispositions statutaires et du principe d'égalité des droits des fonctionnaires et des non titulaires, l'UGFF CGT n'a jamais changé de position concernant la protection complémentaire des agents de l'état, elle est résolument pour :

- une participation de l'employeur au financement des garanties, en santé et en prévoyance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires) de la fonction publique, complémentaires au régime général et aux droits statutaires.
- une relation d'exclusivité avec les mutuelles, en particulier de la Fonction Publique de l'État, pour la gestion de ce couple de prestations (santé et prévoyance) mettant en oeuvre des mécanismes de solidarité intergénérationnelle, familiale...;

Le poids des pratiques (mutuelle professionnelle dans chaque administration...), la conjoncture politique et sociale (nationale et européenne) qui pousse à une protection sociale individualisée plutôt que collective, qui organise l'affaiblissement de la Sécurité Sociale, le rapport des forces etc.... en ont décidé autrement.

En application de la loi et du décret, chaque employeur public a été libre d'appliquer le décret à sa convenance, libre du choix des garanties en santé et prévoyance, de la rédaction de son cahier des charges, de l'opérateur à référencer ... après appel d'offre, (la fonction publique de l'état se rapproche ainsi de la pratique des fonctions publiques territoriale et hospitalière). Malgré nos exigences, aucun texte réglementaire relatif à la concertation sociale n'a

contraint les employeurs publics à consulter les représentants des personnels.

Un résultat de la procédure de référencement prévisible

L'étude actuelle des principales caractéristiques des offres en santé et en prévoyance montre :

- une inégalité de garanties d'un ministère à un autre,
- une modularité dans les garanties, préjudiciable à la mutualisation des risques et au niveau des cotisations.
- une hétérogénéité du montant de la participation des employeurs publics aggravant encore les inégalités existantes.

Pour les ministres, cette hétérogénéité est logique puisque cette participation des employeurs à la protection sociale complémentaire relève de la responsabilité de chaque ministère dans sa politique de gestion des ressources humaines.

Pour les ministres aussi, cette participation financière est un véritable enjeu dans la négociation sur le pouvoir d'achat des agents publics.

Pour la CGT fonction publique, cette participation ne peut entrer dans le calcul du pouvoir d'achat, car le niveau de la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire des agents n'est pas lié à la rémunération du travail des fonctionnaires.

Pour la CGT, la construction du dispositif de référencement devait harmoniser la protection sociale complémentaire en santé et prévoyance des agents couverts par le même statut (loi de 1983), il n'en est rien et les inégalités sont injustifiées.

Viser, pour 2015, la construction de garanties communes

Face aux mutations profondes qui affectent les missions publiques, aux effets de la révision générale des politiques publiques et de la réorganisation territoriale de l'état qui font évoluer les frontières entre les administrations et les collectivités publiques et poussent à la mobilité; face à la réduction drastique des emplois, au vieillissement de la population etc....

il est nécessaire au contraire, de **bâtir un socle commun de protection sociale complémentaire au régime général.**

Pour l'UGFF CGT, chaque acteur –syndicat, mutuelle- doit s'engager à dépasser ce constat d'inégalités, à créer les conditions pour imposer aux employeurs publics, un dispositif harmonisé entre les agents, et ce avant la fin de la première période de référencement.

> La balle est dans le camp des organisations syndicales pour reconstruire dans l'unité des propositions revendicatives en terme de garanties communes en santé et prévoyance, pour imposer aux employeurs publics une égale participation financière à hauteur de 50% minimum du coût de la complémentaire santé et des risques longs, pour garantir à tous les agents les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire.

> La balle est dans le camp du mouvement mutualiste dans la fonction publique.

Soit il est capable de se fixer des objectifs communs par l'évolution des rapports entre ses structures professionnelles, par le rapprochement des offres pour tous, par la mutualisation de ses moyens, soit il ne sera pas capable de gagner en efficacité pour faire vivre la solidarité et les assurances gagneront à terme du terrain.

L'UGFF CGT sera très attentive à cette évolution car déjà, dans la fonction publique de l'état, le « référencement » a provoqué des mutations profondes : absorption, fusion, rapprochement...ont marqué la période, plus que dans d'autres secteurs de la mutualité.

Par exemples, la MGEN, la MNT et la MNH ont officialisé leur processus de rapprochement stratégique, la MMI et la SMPPN ont été absorbées par la MGPAT, la mutuelle de la gendarmerie associée aux mutuelles militaire et de l'armée de l'air a donné naissance à Unéo, la Mutuelle Générale, qui gère le risque obligatoire des fonctionnaires de la Poste et de France Télécom, envisage de devenir une mutuelle interprofessionnelle et de quitter la mutualité fonction publique etc....

Dans la fonction publique de l'état, les mutuelles sont gestionnaires déléguées de l'assurance maladie obligatoire, et offrent ainsi l'avantage d'être un interlocuteur unique pour les agents malades, ce défi à relever y prend donc tout son sens. Il est étroitement lié à la lutte pour la défense et l'amélioration du régime général, au renforcement des solidarités et au maintien de la gestion déléguée du régime général.

Nos rapports avec le mouvement mutualiste

Au moment où les menaces puis les attaques contre le dispositif juridique qui permettait aux mutuelles de

percevoir des aides des employeurs publics se sont déclanchées, l'UGFF CGT et la MFP ont étroitement collaboré et mené des actions dans l'unité ou en convergence qui ont abouti à une avancée significative dans les textes. Le principe d'une participation financière de l'état aux garanties solidaires n'était pas gagnée d'avance, pas plus que la couverture des pensionnés ; alors que la plupart des salariés perdent cet avantage de leur contrat de groupe lorsqu'ils deviennent retraités ...

L'UGFF CGT entend continuer à nourrir cet engagement partagé, par des échanges francs et respectueux de chacun.

L'UGFF CGT a pris acte des critiques formulées par la MFP lors de son Assemblée générale de juin 2008 sur la réforme de l'assurance maladie en 2004, (elle s'est positionnée contre les franchises)... et de son inquiétude relative à la nouvelle réforme en discussion, en particulier les dépassements d'honoraires ou elle partage les craintes de l'IGAS « *le perdant de ce projet de réforme (sera) l'assuré auquel seront vraisemblablement de moins en moins proposés d'actes au tarif opposable* »

C'est pourquoi, au moment où dans la nouvelle réforme se joue le rôle des complémentaires santé dans le système de soins et sur le renforcement de leur implication dans la gestion ; l'UGFF CGT tient à rappeler qu'elle partage avec la MFP l'idée, qu' « *offrir aux complémentaires une part plus grande dans le remboursement des soins et des biens médicaux aboutirait à accepter le principe des transferts et de se contenter d'en négocier les montants* ».

L'UGFF CGT s'oppose résolument aux orientations de la FNMF qui défend le principe d'une cogestion du risque maladie à égalité avec le régime obligatoire. Plus concrètement, l'UGFF CGT est en désaccord aussi avec des organismes mutualistes qui estiment pouvoir négocier seuls avec les professionnels de santé, mettant le régime général hors champ ; Orientation qui va de pair avec la volonté de couvrir dès le premier euro, certaines prestations, transférant ainsi sur les ménages une part importante des dépenses de santé via la complémentaire.

L'UGFF CGT défend le principe d'une complémentarité à la couverture assurance maladie.

Le régime général d'assurance maladie est le seul capable dans l'exercice de la solidarité nationale de corriger les inégalités sociales avec un effet de redistribution du revenu, mais aussi de satisfaire les besoins sociaux quel que soit le revenu et quelle que soit la capacité contributive. L'UGFF CGT oppose à une complémentaire « institutionnalisée » une protection sociale complémentaire « provisoire » s'éteignant au rythme du renforcement du régime général obligatoire.

Fonction Publique n° 162

Après le colloque et la 20^{ème} Assemblée Générale de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS)

11-14 février 2009 à Marne La Vallée

(Extrait de la Lettre de la FMTS N°1 d'avril 2009)

Une nouvelle étape dans la vie de la FMTS

Les 11, 12 et 13 février 2009 nous tenions le colloque « *Activité scientifique et condition de chercheur* » à Paris, à l'université Paris-Est Marne la Vallée. Quatre sessions (demi-journées) se sont articulées autour des thèmes : la jeunesse et la science, la place de la science dans le développement économique et social, la condition de travailleur scientifique et la relation recherche - besoins sociaux et environnementaux (précisément la démocratie et le développement durable). La session de clôture consistait en une table ronde sur les défis actuels pour les organisations de scientifiques, syndicats et ONG.

Ce colloque se tenait en plein mouvement social massif des enseignants-chercheurs et de l'ensemble de la communauté universitaire de France ; l'exposé de cette lutte, similaire à celles des collègues italiens, grecs et espagnols récemment, a naturellement intéressé l'auditoire composé majoritairement de délégués étrangers.

La 20^{ème} Assemblée Générale s'est tenue dans le prolongement de ce colloque, à la fois physiquement et dans l'esprit, au propre comme au figuré : c'est-à-dire suivant le temps d'un repas le débat sur les défis actuels pour nos organisations affiliées et porteur d'une résolution concrète et offensive pour « *secouer* », responsabiliser le monde de la science, pour porter le débat dans la société toute entière et pour exposer nos positions dans les instances internationales.

Les débats se sont focalisés d'une part sur les outils techniques facilitant la vie interne de la Fédération et, d'autre part, sur les priorités de travail pour les prochaines années. Un débat riche et constructif a porté sur le site Web et les outils d'information et de communication, sur la relance - sorte de retour aux sources - d'un travail sur le désarmement ; un débat difficile et méticuleux a concerné la rédaction d'une motion sur les événements de Palestine, précisément la guerre dans la bande de Gaza.

Une nouvelle direction - un nouveau Conseil Exécutif - a été élue, enrichie notamment par des représentants des organisations nouvellement affiliées.

C'est avec une grande émotion que nous avons entendu André (Jaeglé) nous rappeler sa décision annoncée il y a deux ans de ne pas se représenter et que nous avons pourvu à sa succession ; André était président depuis 1997 après avoir assumé les responsabilités de Trésorier puis de Secrétaire Général. Une petite cérémonie a clôt nos travaux pour fêter et rendre hommage à André qui porte l'image et représente l'histoire de la Fédération, image d'ouverture et d'aptitude au dialogue qui n'exclut ni la profondeur d'analyse, ni l'attachement à des valeurs comme la justice sociale ou le partage de savoirs. Nous avons rappelé que la FMTS avec André notamment avait toujours refusé l'anathème comme l'embrigadement, refusé de peindre le réel avec des bons et des méchants et rejeté toute forme de satellisation. André Jaeglé a été élu président émérite de la Fédération.

Dans les résolutions adoptées vous trouverez la trace de cette histoire et aussi la volonté partagée de développer cet outil qu'est la FMTS pour donner dans notre milieu la confiance et la conscience dans notre rôle social et porter dans les débats de société - avec nos organisations et les partenaires indispensables - les questions des métiers, du pilotage et des applications de la science et de la nécessaire intervention citoyenne. Notre combat contre l'irrationnel et contre le scientisme est plus nécessaire que jamais.

Jean-Paul Lainé
Nouveau Président de la FMTS

(Rappel : le SNTRS CGT est associé aux activités de la FMTS, via l'adhésion de l'UGICT CGT.

Jean KISTER et Annick KIEFFER représentaient le SNTRS CGT à ce colloque et à l'Assemblée Générale. Annick KIEFFER a été réélue au Conseil Exécutif de la FMTS)

Résolutions adoptées par la 20^{ème} Assemblée Générale de la FMTS le 14 février 2009

Plan d'Action de la FMTS

Point préalable : priorité à la circulation de l'information. Utilisation maximale du site Internet et des listes de diffusion : par exemple dans les échanges entre membres des instances et pour la facilitation du travail sur les grands thèmes (désarmement, faim, climat etc.) avec le concours des vice-présidents.

- 1.- Investissement de chacun des membres du Conseil Exécutif dans une responsabilité bien définie.
- 2.- Tenue régulière des réunions du Secrétariat.
- 3.- Recherche d'une aide logistique au fonctionnement du Secrétariat.
- 4.- Diffusion d'une lettre mensuelle.
- 5.- Élaboration et diffusion rapide d'un compte rendu de cette Assemblée Générale et du Colloque.
- 6.- Poursuite de notre participation à l'UNESCO.
- 7.- Développement de la coopération avec INES.
- 8.- Participation aux Forum Sociaux Mondiaux (FSM) et Européens (FSE).
- 9.- Travail sur les questions ci-après :
 - armes nouvelles et désarmement ;
 - la faim dans le monde ;
 - les jeunes chercheurs ;
 - l'énergie et les changements climatiques ;
 - l'eau.

Déclaration sur les évènements de Gaza

L'Assemblée Générale de la FMTS, se tenant quelques semaines après la sanglante intervention de l'armée de l'État d'Israël en territoire palestinien, dans la bande de Gaza, rappelle son attachement au droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, le droit des palestiniens à un État souverain, disposant de frontières sûres et reconnues – tout comme l'État d'Israël - dispensant des services d'éducation, de recherche, de culture et de santé comme tout autre pays. Elle condamne l'État israélien qui, profitant de l'énorme suprématie militaire, utilise les armes les plus sophistiquées, pour prétendre assurer sa sécurité alors que la terreur et le désespoir ne peuvent engendrer que l'humiliation, le désir de vengeance et le fanatisme. Elle s'associe aux appels de scientifiques qui réclament de l'ONU et des instances supranationales comme l'Union Européenne une condamnation ferme et des sanctions économiques seules de nature à faire fléchir les autorités israéliennes.

L'Assemblée a tenu à rappeler les principes humanistes qui guident l'action de la FMTS depuis son origine : opposition à toute forme d'interdiction des échanges culturels, universitaires, scientifiques ou autres et au contraire développement du dialogue et des coopérations, facteurs de compréhension, de tolérance et de paix. Conformément à ces principes de progrès pour l'humanité, la FMTS refuse le boycott et la rupture des relations scientifiques avec les collègues israéliens et elle condamne les restrictions et blocus imposés par Israël aux universités palestiniennes (étudiants, personnels, équipements) tout comme les ségrégations que subit la minorité arabe d'Israël.

Marne-la-Vallée, 14 février 2009

Résolution sur la mise en place d'un groupe de travail international sur le désarmement, la sécurité et la paix

La 20^{ème} Assemblée Générale de la FMTS décide de mettre en place un groupe de travail international sur le Désarmement, la Sécurité et la Paix, présidé par le Professeur Shreesh Juyal. Le groupe de travail portera une attention particulière aux questions des armes nucléaires, des autres armes de destruction massive et du développement d'armes nouvelles. Le président du groupe de travail devra établir des contacts avec les travailleurs scientifiques possédant l'expertise et/ou les informations relatives à ces questions, dans le but de créer un réseau de collaborations pour assurer le fonctionnement efficace du groupe. Un rapport annuel sera soumis au Conseil exécutif. Le président du groupe soumettra au président de la Fédération les manifestations publiques où la présence de la FMTS doit être assurée ainsi que les conditions de cette représentation.

Pour contacter la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS) :

Case 404 - 93514 MONTREUIL Cedex France -

Tél. : (33) 1 48 18 81 75 -

Fax : (33) 1 48 18 80 03

E-mail : fmts@fmts-wfsw.org

Internet : www.fmts-wfsw.org

