

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS – CGT  
7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Web : <http://www.sntrs.fr> - Mél : [sntrscgt@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr)

ISSN 0180-5398 - CP 0909S05392 - Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ

Imprimé par ELECTROGELOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité mensuelle

## Edito

### **Edito** : *Se battre pour un emploi de qualité en défendant nos organismes.*

*La défense des personnels titulaires et précaires est au cœur de l'action syndicale. Elle passe en particulier par la nécessaire bataille pour la création d'emplois et la résorption de la précarité. Après les luttes du printemps, le SNTRS-CGT a œuvré avec détermination pour que cette bataille se situe dans une démarche unitaire et intersyndicale. C'est le sens du questionnaire envoyé aux précaires et présenté à la presse le 20 octobre 2009. Ce questionnaire est pour nous un premier outil de mobilisation. Il doit nous permettre de mieux connaître les situations de précarité. Le dénombrement de ceux-ci est déjà difficile tant les sources de financement sont multiples, mais le vécu de nos collègues, leurs difficultés de vie et de travail ne seront jamais retracés dans aucun bilan social.*

*Il va falloir être inventif pour définir avec eux revendications et modes d'action. Si la revendication première est encore et toujours la création de postes de fonctionnaires, ne négligeons pas pour autant ce qui peut concrètement et rapidement améliorer leur quotidien.*

*Ainsi, la règle des 10 mois qui empêchait des contrats plus longs pour les personnels de catégorie B et C a été abolie par la loi mobilité. Dans quelques universités, comme à Lyon 1 par exemple, le SNTRS avec d'autres organisations ont obtenu le renouvellement pour un an au lieu de 10 mois du contrat de 113 personnes.*

*Au CNRS, il existe depuis 3 ans des règles pour rémunérer les CDD, sur postes de chercheurs ou d'ingénieurs et de techniciens. Plusieurs niveaux de qualification sont prévus et pour chaque niveau de qualification, la durée de la pratique professionnelle est reconnue dans le calcul de la rémunération : 4 niveaux de salaire sont prévus en fonction de la durée de l'expérience acquise. Ces exemples doivent nous servir de levier dans nos laboratoires et services pour organiser l'action.*

*Battons nous pour qu'il n'y ait plus de CDD 10 mois dans aucune université ni organisme et pour que les dispositions salariales du CNRS pour les non-titulaires soient étendues à tous les employeurs de la recherche et de l'enseignement supérieur.*

*Certes, améliorer la durée des contrats et les niveaux de salaire ne règle pas tout, et en particulier pas le besoin pour nos collègues de trouver un contexte de travail stabilisé leur permettant de se projeter dans l'avenir. Mais, le combat syndical est aussi un combat quotidien pour des acquis partiels. C'est pour cela que nous avons décidé de rendre accessibles à tous sur le site WEB du syndicat les fiches du mémento relatives aux droits des précaires.*

*Nos droits, il faut se battre pour les obtenir, pour les faire appliquer et pour en conquérir de nouveaux.*

**Et pendant ce temps, où « fout le camp » le CNRS et où va la recherche française ?** Le 19 novembre, pour les 70 ans du CNRS, la ministre et la direction du CNRS ont signé le Contrat d'objectif. On pouvait croire que cette signature scellait pour deux ou trois ans (pas plus, n'ayons pas d'illusions) la situation du CNRS, pas encore totalement éclaté, ni pas encore totalement vidé de ses fonctionnaires, bref une situation d'entre-deux, une presque armistice obtenue après trois ans de bagarre contre le plus dur et le plus obstiné des pouvoirs que nous avons eu en face de nous depuis très longtemps.

**Mais, que se passe-t-il ?** Nous attendions pour la mi-septembre la sortie de deux décrets, celui portant sur les nominations au CA du CNRS et celui sur le statut de l'organisme (le décret cadre). Aucun de ces deux décrets n'est encore publié. Sans personnalités nommées, pas de conseil d'administration. Celui-ci était prévu pour le 29 octobre, on l'a reporté à une date ultérieure, probablement le 4 novembre mais là encore suspense...

**Déjà, on annonce aux 4 élus des personnels que le délai de 2 semaines pour convoquer le CA et lui communiquer les dossiers ne sera pas respecté pour clause d'urgence !** On peut faire des hypothèses sur ce retard ; une explication plausible : des désaccords sur la liste des nommés entre le ministère et la direction du CNRS. En tout état de cause, une seule certitude : tout sera fait pour mettre en paiement la prime d'excellence scientifique dès décembre 2009 au moins pour les médaillés ; car il s'agit de ne pas décevoir le ministère !

**Le décret cadre n'est lui aussi toujours pas publié.** Là aussi une explication quasi certaine : le conseil d'Etat n'a pas accepté la variante dans le type de direction qu'avait proposé la présidence du CNRS : un président à qui on laisse le choix de se nommer lui-même PDG ou bien de rester président en nommant un directeur général. Un tel imbroglio statutaire a été refusé par le Conseil d'Etat qui a imposé un PDG. Mais d'après nos informations, l'équipe en place resterait jusqu'au terme de son mandat (c'est-à-dire le 15 janvier 2010) et ne serait pas obligée de laisser sa place à la publication du décret.

**Pour le CNRS, c'est une situation de quasi vacance de pouvoir.** Le seul à être sûr de son avenir, c'est le secrétaire général [A. Resplandy-Bernard] renommé pour trois ans au printemps dernier. Cette situation d'une direction du CNRS sans scientifique, mais avec un énarque dévoué à sa tête, ne doit pas déplaire au gouvernement. Au moment où vous lirez ces lignes, les décrets seront probablement publiés.

**Mais quel mépris et quelle désinvolture vis-à-vis du CNRS ! D'autant plus qu'en ce moment tout s'accélère et se précise.**

**Du côté de l'INRA, c'est le début des restructurations massives.** La direction de cet organisme projette de regrouper toutes les stations expérimentales en les spécialisant par site ou par espèce, ces stations seront coupées des équipes de recherche qui deviendront leurs futurs clients en achetant des prestations avec l'argent qu'elles auront par leurs contrats de recherche.

**Regardez sur le site de l'Élysée la vidéo du discours que Sarkozy vient de prononcer ce 26 octobre devant les industries de santé.** La recherche publique sera mise à leur service au moyen d'une Alliance dont la gouvernance sera intégrée dès cette année, malgré les réticences de certains (suivez le regard, il va vers le CNRS). C'est la mise au service d'un secteur qui « surfe » en ce moment sur 25 % de taux de profit, au motif que les années à venir verront la concurrence accrue des génériques. L'Inserm annonce déjà le recrutement conjoint de ses chercheurs avec ceux du CNRS.

Sanofi est très clair, la preuve du concept (c'est-à-dire la preuve de l'efficacité du médicament) doit être à la charge du secteur public. Lisez la déclaration SNTRS-CGT Sanofi sur le site du SNTRS-CGT.

**Bref, au moment où le CNRS « fout le camp », la recherche va dans le sens d'un pouvoir clairement à la solde du grand capital (pour employer une expression consacrée).**

D. Steinmetz, Secrétaire Général.

# Au sommaire

## Au sommaire

	Pages
<b>Edito</b> : Se battre pour un emploi de qualité en défendant nos organismes	1-2
<b>Dossier spécial « emploi et précarité » :</b>	
• Le questionnaire « précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique », une initiative d'abord locale.	3-5
• Pourquoi des conventions collectives ?	5-9
• Conventions collectives : mode d'emploi...	9-10
• Le CNRS a 70 ans... et si nous parlions des personnels et de leur lutte ?	10-12
• <i>Les luttes pour l'intégration des « hors-statut » : deux anciennes jeunes précaires du CDST se souviennent...</i>	12-14
• La précarité telle que le CNRS la saisit.	14-15
• Les grilles CDD du CNRS	15-17
La bataille des CDI...	17
De prime en prime...	17-18
<b>Tribune Libre</b> : Les idées dominantes sont celles de la classe dominante.	19-20

## Dossier spécial :

## "emploi et précarité" "emploi et précarité"

### ***Le questionnaire « précaires de l'enseignement supérieur et la recherche publique », une initiative d'abord locale.***

Le 5 février dernier, dans le cadre des contestations aux « réformes » dans l'enseignement supérieur et la recherche, le site CNRS Pouchet (59 rue Pouchet, Paris 17<sup>e</sup>), qui regroupe huit laboratoires SHS, a organisé sa première AG. Quelques-uns de ses personnels ont ainsi participé activement à l'organisation locale d'AG régulières qui étaient l'occasion de débats, de points d'information sur l'état des luttes, de décryptages des dites « réformes » tandis que beaucoup d'autres les rejoignaient pour prendre part aux nombreuses manifestations parisiennes qui ont émaillé la fin de l'hiver puis le printemps.

Lorsque la coordination des laboratoires en lutte, le 7 avril, a appelé à des actions ciblées en lien avec la précarité et a notamment encouragé les laboratoires à établir un recensement des précaires, elle faisait écho à de nombreuses discussions qui avaient eu lieu les semaines précédentes sur le site Pouchet. C'est pourquoi assez rapidement (le 11 mai) un comité local de défense des précaires s'est créé. Son ambition était de construire collectivement un questionnaire, afin de mettre au jour le nombre et les conditions de travail de toutes les personnes qui, travaillant pour les laboratoires ou les services du site, ne bénéficiaient pas d'un statut permanent (en CDD, en

vacation, ou sans aucun cadre, voire sans rémunération), quel que soit le type de travail effectué (de recherche, administratif ou technique).

Ce comité est constitué d'une dizaine de précaires et de statutaires (dont quelques syndiqué-e-s, en particulier au SNTRS) ITA ou chercheur-e-s. Parce que la précarité touche évidemment en premier chef les précaires eux-mêmes mais aussi tous ceux qui travaillent avec eux et doivent, de plus en plus, faire appel à eux pour mener à bien leur propre travail.

#### **La construction du questionnaire : objectifs et effets sur la vie collective du site Pouchet**

Plusieurs réunions ont été nécessaires à l'explicitation collective des visées d'une telle entreprise. Nous avons décidé d'accorder plus de place dans le questionnaire à la saisie des situations de précarité (leur diversité, leurs conséquences pour ceux et celles qui la subissent) qu'à l'analyse des trajectoires des individus. Notre objet était dès lors non pas de comprendre les raisons qui font que telle personne court plus de risque de travailler pour l'ESR dans un statut précaire que telle autre, mais de décrire les réalités que recouvre la précarité aujourd'hui dans l'ESR ; dès lors

nous ne mettions pas en place une enquête sociologique sur la précarité mais un outil à visée d'abord revendicative destiné à montrer les effets de la précarisation de nos métiers à la fois sur le plan individuel (sous-rémunération, manque de reconnaissance) et collectif (émiettement de la recherche, hiérarchisation de ses employé-e-s en fonction de leur plus ou moins grande protection en termes statutaires). La distinction est fondamentale : il était nécessaire de circonscrire notre objectif pour faire un questionnaire le plus court et le plus efficace possible ; un tel resserrement signifiait des renoncements : notamment sur la possibilité d'interroger les répondant-e-s sur leur parcours en amont de leur situation de précarité.

Regroupant majoritairement des personnes ayant une culture sociologique, ce travail s'est appuyé sur des compétences professionnelles. Pour légitimer nos revendications, il nous semblait nécessaire que notre consultation soit irréprochable ; c'est-à-dire qu'elle ne puisse pas être accusée de biaiser la réalité, d'imposer une problématique idéologique aux répondant-e-s. Nous avons ainsi construit un questionnaire qui ne manque pas de défauts mais qui, le plus possible, s'est efforcé d'être neutre et de favoriser un taux de réponse maximum parce qu'embrassant une très grande diversité de profils. Notre expérience en matière de consultation sociologique nous a aussi permis d'établir un document lisible, facile à remplir, attentif aux écueils classiques de ce type de démarche.

Ces réunions de travail n'ont pas seulement débouché sur la réalisation d'un questionnaire. Elles ont été l'occasion d'échanges entre nous, c'est-à-dire entre personnes de statuts, de fonctions et d'âges différents. Des précaires qui ne s'étaient pas senti-e-s concerné-e-s par les revendications générales du printemps ont dit se joindre au comité parce qu'enfin ils et elles se sentaient véritablement pris-e-s en compte dans la contestation des « réformes » de l'ESR. Leur participation a constitué pour certain-e-s d'entre eux la possibilité à la fois de prendre part à cette contestation, de centrer les échanges avec leurs collègues statutaires sur leur situation particulière, et plus généralement de s'exprimer au sein d'une communauté dans laquelle ils et elles se sentent souvent peu légitimes à prendre la parole. Ce premier effet de reconnaissance s'est accompagné, en miroir, d'une prise de conscience de la part des statutaires de ce que signifie être précaire, aujourd'hui, dans l'ESR : la réflexion sur les propositions de réponses à faire dans la rédaction du questionnaire a donné lieu à des chapelets de situations possibles – travail gratuit, avec prêté-nom, dans des conditions d'une diversité telle que beaucoup d'entre les statutaires n'imaginaient même pas. Cette prise de conscience s'est étendue aux précaires qui réalisaient que leurs situations individuelles étaient davantage partagées qu'ils ne le pensaient.

De tels échanges n'ont pas été faciles. Toujours constructifs, ils ont été traversés de tensions qui reflètent la difficulté pour les précaires de constituer un collectif alors même qu'ils sont souvent isolés et pris dans l'urgence de leur survie matérielle, ainsi que leur éventuel ressentiment à l'égard de

statutaires qu'ils considèrent parfois peu attentifs à leurs situations, en tout cas globalement mieux lotis qu'eux. La virulence (relative) de certaines discussions nous a montré à quel point il était urgent d'affronter cette question, en particulier localement. À la fois pour participer à une amélioration des conditions de travail au sein de l'ESR et pour contrer le piège que constitue une opposition « de classes » entre précaires et statutaires, comme si ces dernier-e-s étaient nécessairement, du fait de leur position de plus en plus rare, les exploitateur-e-s des premier-e-s.

### Résultats et retombées symboliques de la consultation

L'effet de cette consultation, au-delà de la photographie des situations locales de la précarité, a été aussi symbolique du côté des répondant-e-s : nous avons reçu des messages de reconnaissance de leur part, parce que d'une certaine façon le questionnaire leur donnait voix au chapitre. C'est là la double visée de ce questionnaire : recueillir des faits objectifs *et* contribuer à une sortie de l'invisibilité et de l'illégitimité d'acteurs à part entière de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Parce que évidemment, être précaire, c'est être dans des conditions matérielles difficiles, ne pas pouvoir se projeter dans un futur stable, mais c'est aussi être un professionnel de deuxième catégorie, moins reconnu, moins en possibilité de faire valoir son travail. La reconnaissance symbolique opérée au sein du comité de soutien s'est étendue à la consultation ; le fait que ce questionnaire existe, la précision des questions et leur ouverture à des sujets habituellement tabous ont été salués comme la preuve d'une prise au sérieux des précaires par les non précaires.

Cette consultation locale a recueilli une soixantaine de réponses – ce qui n'est pas négligeable pour un site comme le site Pouchet qui regroupe soixante-cinq personnels statutaires du CNRS (ainsi que des enseignants-chercheurs de plusieurs universités membres des laboratoires), et étant donnée la difficulté à joindre des gens qui n'interviennent parfois que pour quelques heures de vacation. Nous avons fait circuler l'annonce du questionnaire au moyen de personnes-contacts dans chacun des huit laboratoires du site, nous en avons parlé dans les couloirs, nous avons encouragé les statutaires à faire circuler l'information auprès des précaires de leur connaissance, en précisant toujours qu'il s'agissait de toutes les personnes qui, n'étant pas fonctionnaires travaillaient pour l'ESR, et ce quelle que soit leur fonction (de recherche, technique ou administrative).

Les résultats du questionnaire Pouchet, administrés en mai-juin derniers, sont en cours d'exploitation. Ils confirment nos hypothèses concernant la sous-rémunération des répondant-e-s, le recours abusif de la part des institutions de l'ESR à la multiplication de contrats voire à l'emploi sans contrat et donc sans protection, le sentiment d'illégitimité des répondant-e-s et leur besoin d'être pris en compte et aidés par les personnels statutaires dans une mobilisation collective difficile d'accès pour eux.

Cette première expérience à Pouchet nous a montré qu'il était possible de mener un recensement des précaires et

cela nous a encouragés à vouloir faire une consultation ayant une vraie portée quantitative, à l'échelon national. D'autant que le site Pouchet a deux particularités : 1) il regroupe des laboratoires de sciences humaines et sociales (sociologie, sciences-politiques, histoire, linguistique, etc.) et 2) c'est un site CNRS, c'est-à-dire que, même si ses laboratoires sont liés à des universités, les locaux qui les hébergent ne sont pas ceux d'une université. L'élargissement au territoire national est donc aussi un élargissement à d'autres problématiques : dans les autres disciplines et dans les universités comme dans les établissements de recherche.

Nous savons, du fait de nos expériences individuelles, que de nombreux traits sont communs à tous, quels que soient la discipline et le lieu de son exercice, mais il est évident aussi que chaque discipline et chaque lieu ont leurs spécificités, qu'il convient de cerner pour vraiment comprendre comment fonctionne la précarité dans l'ensemble de notre secteur professionnel.

Pour répondre au questionnaire national « précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique », ou le diffuser, aller sur le site : [www.precarite-esr.org](http://www.precarite-esr.org)

**Isabelle Clair**, sociologue, CR2 UMR 7217 (CNRS, Paris 8), membre du comité de défense des précaires du site CNRS Pouchet.

## ***Pourquoi des conventions collectives ?***

(Cf. Article de Jean Morawski paru le 29 juillet 2004, Cent ans de droits du travail)

C'est le principe de liberté qui préside à la négociation collective dont le champ est largement ouvert. Toutefois les négociations doivent respecter :

-d'une part la finalité de négociation collective qui vise, en principe, l'amélioration des droits des travailleurs ainsi que la création de nouveaux droits, ce qui implique le respect de l'ordre public social ou absolu,  
-et d'autre part le contenu de la négociation ou sa périodicité (obligation de négocier certains sujets selon une certaine fréquence, obligation de négocier lors de la survenance de certains événements dans la vie d'un accord).

**En principe, le contenu d'une convention ou d'un accord collectif est librement défini entre les parties.** Le droit à la négociation collective dont les salariés sont titulaires s'applique à « l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales ». A la différence d'une convention collective qui a pour vocation à régler l'ensemble des conditions de travail des salariés rentrant dans son champ d'application, un accord collectif porte sur des sujets particuliers (salaires, durée du temps de travail, ...).

**Le contenu potentiel d'une convention collective est très large, puisqu'il est susceptible de couvrir l'ensemble du statut des salariés d'une même branche ou d'une même entreprise.**

**Le respect de l'ordre public social et de l'ordre public absolu, ainsi que celui des règles constitutionnelles, encadre cependant la faculté des négociateurs de se fixer des règles qui leur sont propres.**

**L'ordre public social est défini ainsi :** « une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur et ne peuvent déroger aux lois et règlements que dans un sens plus favorable aux salariés. En vertu du principe hiérarchique, la norme supérieure prime sur la norme inférieure : la loi prime sur l'accord collectif, l'accord collectif de branche prime sur l'accord d'entreprise, ...

**Le principe de faveur constitue une exception à ce principe hiérarchique en ce sens que la norme inférieure s'impose si elle est plus favorable.** L'idée est que les lois et règlements constituent un plancher minimum de droits que les conventions collectives ne peuvent qu'améliorer ou compléter par de nouvelles garanties.

**L'ordre public absolu est défini ainsi :** la convention et l'accord collectif de travail « ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ». Les négociateurs ne peuvent pas inclure dans leur accord des dispositions qui dérogent, même dans un sens plus favorable, à ces règles, notamment :

- les dispositions qui par leurs termes semblent présenter un caractère impératif (l'interdiction des clauses conventionnelles d'indexation des salaires),
- les principes et règles qui débordent du droit du travail (des règles relevant de l'ordre public économique, du fonctionnement et des attributions des institutions publiques, des principes fondamentaux ou des libertés individuelles et collectives qui trouvent une application dans la sphère du droit du travail tels que la possibilité de rompre unilatéralement le contrat de travail),
- les principes et règles de droit du travail qui, par leur nature, échappent aux rapports conventionnels (il peut s'agir de dispositions relatives aux institutions représentatives du personnels, tels que la compétence des comités d'établissement en matière d'activités sociales et culturelles ou la constitution d'un collège électoral quand les conditions légales sont réunies, de dispositions intéressant la compétence prud'homale et le droit d'agir en justice ou encore de dispositions relatives au champ d'application des conventions et accords collectifs).

**Enfin en ce qui concerne le respect des règles constitutionnelles,** une convention ne peut pas contenir de dispositions contraires à des règles constitutionnelles, comme par exemple limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève (constitutionnellement reconnu). Seule une loi pouvait autoriser la création d'un préavis de grève s'imposant aux salariés, ce qui est finalement advenu.

Depuis les débuts son existence la négociation collective a subi de grosses secousses et le régime des conventions collectives a fait l'objet d'une loi en moyenne tous les vingt ans (1919, 1936, 1950, 1971, 1982, 2004). La loi de 1950 constitue une étape importante dans cette évolution.

Le texte de la " loi relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail "1, définit une convention comme " un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement " et stipule que " la convention peut mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur ", mais " qu'elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par ces lois et règlements ", et ajoute que " les conventions collectives déterminent leur champ d'application ; celui-ci peut être national, régional ou local ".

Dès 1919<sup>2</sup>, une opinion publique se manifestait, réclamant l'organisation des relations du travail et la collaboration des forces ouvrières et des forces patronales ", et, " dès les premières semaines " de cette année-là, le législateur avait " créé le moyen juridique de cette collaboration " : les conventions collectives. Celles-ci naquirent de la loi du 25 mars 1919, qui fut, elle-même, en réalité, l'aboutissement d'un très long débat ouvert après la loi de 1884 sur la liberté d'association syndicale.

Entre 1919 et 1936<sup>3</sup>, l'histoire de la naissance des conventions collectives peut se décomposer en trois étapes :

- 1<sup>ère</sup> étape : de 1919 à 1921, " la collaboration spontanée que désirait le Parlement " a permis la signature d'un certain nombre de conventions : les milieux syndicaux étaient favorables à l'établissement de relations fondées sur des conventions collectives ; (...) mais " le patronat français ne l'était pas, considérant qu'elle appliquait " des règles uniformes à des entreprises placées dans des conditions d'exploitation différentes ", et constituait " une atteinte à l'autorité patronale ".

- 2<sup>ème</sup> étape, de 1921 à 1932, " la collaboration qui se développe est le plus souvent provoquée par l'État ", notamment " dans l'industrie minière, dans celle du Livre, dans la boulangerie, entre la Fédération des syndicats maritimes et le Comité central des armateurs de France " : "L'État cherche à donner satisfaction à ceux qui, en face de la puissance arbitraire des forces économiques, réclament une protection légale du travail, de plus en plus étendue ; la réglementation administrative du

travail (...), devient, dans une certaine mesure, une réglementation à base contractuelle. "

- 3<sup>ème</sup> étape, de 1932 à 1936, qui a été marquée par la loi du 20 avril 1926 portant création du Conseil national économique, ancêtre du Conseil économique et social, chargé d'émettre des avis sur les projets et propositions de loi et de suivre l'application de ces lois. Ce Conseil national économique ouvrit " une enquête qui aboutit, en 1934, année mémorable, à une résolution par laquelle les représentants patronaux ayant participé à cette enquête se rallièrent à l'idée d'une nouvelle expérience du régime des conventions collectives ". En effet, " à la veille de la législation de 1936, il n'y avait plus que 7,5 % de l'ensemble des salariés de l'industrie et du commerce qui étaient soumis au régime des conventions collectives ". C'est ainsi que, le 30 novembre 1934, suite à " un rapport de Pierre Laroque ", le Conseil national économique affirma qu'il était possible et désirable de faire un nouvel essai d'organisation des relations du travail, grâce à la conclusion de conventions collectives " librement consenties " ; (...) le rapport du Conseil national économique avait insisté du reste sur " certaines conditions nécessaires de toute pratique normale de la convention collective ; il avait insisté sur la nécessité de développer les organisations professionnelles et d'y faire entrer les petites entreprises " : leur nombre en France avait été un des arguments avancés pour plaider l'impossibilité de généraliser les conventions.

**La loi du 24 juin 1936, créant le nouveau régime des conventions collectives susceptibles d'extension, a permis de rendre obligatoire la convention collective conclue dans une branche professionnelle à tous les employeurs de cette branche.** Pour être légitime, la convention devait être négociée par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatifs de toute la branche. Elle devait comporter des clauses obligatoires, notamment sur la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs, l'institution, dans les établissements occupant plus de dix personnes, de délégués élus dans son sein, par le personnel, et ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles (relatives à l'application des tarifs des salaires, du Code du travail et autres lois concernant la protection ouvrière) : les salaires minima par catégories et par régions ; le délai-congé<sup>4</sup> ; l'organisation de l'apprentissage ; les procédures de conciliation et d'arbitrage ; enfin, l'arrêté d'extension du ministre du Travail permettait de rendre obligatoire la convention dans toute la profession.

Cette loi confiait donc d'importantes responsabilités aux partenaires sociaux sous le contrôle de l'État, en particulier la fixation des salaires minimaux, elle mettait aussi en place des mécanismes d'arbitrage en cas de conflit. La convention collective " présente un double aspect, une double nature, elle est créatrice d'obligations, et en même temps elle pose une règle, établit un statut, une véritable loi professionnelle ; la convention collective est

<sup>1</sup> Promulgué, le 11 février 1950, par le président de la République Vincent Auriol.

<sup>2</sup> Cf. Histoire du travail en France, publiée en 1955, Édouard Dolléans et Gérard Dehove.

<sup>3</sup> Cf. Histoire du travail en France, publiée en 1955, Édouard Dolléans et Gérard Dehove.

<sup>4</sup> Conditions dans lesquelles celui-ci peut être donné.

devenue une des sources de la législation du travail. "5

**Évidemment, la guerre, puis le régime de Vichy vont modifier la donne :** La grève générale du 30 novembre 1938 a été brisée par le gouvernement. Le 10 novembre 1939, un décret soumettait la création de toute nouvelle convention à l'approbation du ministre du Travail, " qui pouvait modifier d'office les conventions existantes ". Et le 4 octobre 1941, le régime de Vichy instituait la " charte du travail " qui sera " abrogée par l'ordonnance du 9 août 1944 ".

**Le 23 décembre 1946, une nouvelle loi « relative aux conventions collectives » était promulguée, « abrogeant les lois de 1919 et de 1936 » et se rattachant « beaucoup plus à la charte du travail qu'on ne voulut en convenir à l'époque ».** Loi d'économie dirigée, elle excluait les salaires du champ de la négociation, elle soumettait toutes les conventions collectives à une procédure d'agrément préalable, et elle instituait « une hiérarchie entre les trois types de conventions traditionnels » - locales, régionales et nationales - en donnant priorité à ces dernières. De cette loi est issue la « commission supérieure des conventions collectives », constituée de quinze représentants<sup>6</sup>.

**La loi du 11 février 1950 avait pour objectif t le retour à un régime de liberté, notamment dans le domaine des salaires.** Caractérisée par la renonciation aux trois traits spécifiques de la loi du 23 décembre 1946 : renonciation à l'exclusion des questions des salaires de la compétence des conventions collectives, renonciation à la priorité obligatoire des conventions nationales, renonciation à la subordination de l'application des conventions à l'agrément ministériel ", **cette loi prévoit deux sortes de conventions.**

- **Les conventions collectives ordinaires** peuvent être conclues dans toutes les activités professionnelles sans cadre territorial obligatoire ; leur contenu " est librement déterminé par les parties ", l'agrément ministériel étant supprimé ; les conventions doivent être obligatoirement conclues par un syndicat, mais elles peuvent l'être par un seul ; elles entrent en vigueur dès qu'ont été effectuées les formalités de dépôt ". Et elles sont " applicables à tous les salariés, qu'ils soient ou non adhérents au syndicat signataire ou à un syndicat quelconque ".

- **Les conventions susceptibles d'extension par arrêté ministériel** suivent un régime très proche de celui de la loi de 1936 mais étendu à toutes les branches d'activité<sup>7</sup>. La mise au point des conventions collectives susceptibles d'extension " doit s'effectuer par branche d'activité, à l'échelon national, régional ou local, dans le cadre de commissions mixtes, composées de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives ", et il ne peut être conclu qu'une

seule convention par branche<sup>8</sup>.

**La loi définit les critères de représentativité qui sont toujours en vigueur :** " les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience, l'ancienneté et l'attitude patriotique pendant l'Occupation ". Comme dans le régime de 1936, les conventions de branches étendues doivent comporter un certain nombre de clauses obligatoires en matière de droits collectifs et de droits individuels qui en font la charte de la profession.

**La loi du 11 février 1950 comportait deux autres séries de dispositions très importantes.** D'abord loi sur le règlement des conflits collectifs du travail, elle n'a prévu, contrairement à la loi de 1936, que des procédures de conciliation ou d'arbitrage facultatifs. Mais elle a surtout dit, dans le prolongement du nouveau préambule de la Constitution qui affirmait le droit de grève comme une liberté, que " la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du salarié ", ce qui met fin à " l'une des plus célèbres controverses du droit du travail "9.

**Ensuite, l'État a conservé le pouvoir de décision jusqu'à la loi du 11 février 1950. Cette loi a consacré à nouveau la liberté de négociation des salaires, mais tout en créant le SMIG<sup>10</sup>, pour assurer un minimum de pouvoir d'achat aux salariés.** Après les grèves de mars 1951, " la révision du SMIG fut réclamée de toutes parts ". Par la suite, la loi du 18 juillet 1952 ajouta un article aux dispositions du Code du travail, relatives aux conventions collectives, précisant les règles appelées à assurer le relèvement automatique du salaire minimum, " en fonction de la hausse du coût de la vie, déterminé d'après l'indice mensuel des 213 articles, établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques ".

**Cependant l'application de la loi de 1950 est demeurée " limitée " :** " Trois conventions collectives nationales seulement ont fait l'objet d'un arrêté d'extension ; elles concernent, du reste, des branches d'activité importantes : les textiles naturels et artificiels, ainsi que la manutention ferroviaire ; d'autres conventions, non étendues, mais de portée nationale, ont été signées dans les transports routiers, les imprimeries de labeur, les maisons de santé privées, les établissements hospitaliers d'assistance privée, les entreprises de gardiennage, les employés de maison, les réparateurs en chaussures et artisans bottiers, les cimentiers, les industries de la conserve, la confection administrative et militaire, l'enseignement libre, la banque, le personnel subalterne de la marine marchande. Au total, au 15 juin 1952, cela représentait 39 conventions nationales, 12

<sup>5</sup> Selon la formule employée par M. Girod : Source de législation secondaire du travail, thèse, Paris, 1939.

<sup>6</sup> Cinq pour les salariés, cinq pour les employeurs, cinq autres étant nommés par le ministre du Travail sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives.

<sup>7</sup> La loi de 1936 ne l'admettait que dans l'industrie et le commerce.

<sup>8</sup> C'est-à-dire qu'il n'est pas possible de passer des conventions distinctes par catégories professionnelles au sein d'une même branche ", quoique " des conventions annexes, par catégorie professionnelle (soient) possibles, après la conclusion de la convention générale de la branche d'activité considérée ".

<sup>9</sup> ( ) que " la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du salarié ", ce qui met fin à " l'une des plus célèbres controverses du droit du travail ".

<sup>10</sup> Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti, dont le taux est défini par l'État « après avis de la Commission supérieure des conventions collectives ».

conventions régionales, 30 conventions locales et 40 conventions d'établissements. "

**La loi du 20 août 2008 sur la négociation collective apporte des modifications sur deux points essentiels : premièrement, qui peut négocier les conventions et les accords collectifs, et secondement, l'objet de la négociation collective<sup>11</sup>.** En d'autres termes, il s'agit d'une part, de repenser l'articulation des rôles et la complémentarité entre loi et accord collectif, et d'autre part, de donner de l'ampleur à la négociation collective.

**La partie syndicale à la négociation collective est constituée d'organisations syndicales représentatives.** Le droit commun a établi leur monopole en la matière. La loi du 20 août 2008 modifie en profondeur les règles de la représentativité syndicale. A tout niveau, les pourparlers ne pourront, –après une période transitoire-, s'engager qu'avec des syndicats ayant prouvé leur représentativité selon de nouveaux critères légaux.

**Au niveau de l'entreprise, les délégués syndicaux dont la négociation collective demeure la prérogative, devront avoir prouvé leur légitimité à engager une collectivité de salariés en se présentant aux élections professionnelles et en obtenant un score personnel d'au moins 10%.**

**En l'absence de délégués syndicaux, la négociation sera désormais possible avec des élus du personnel ou des salariés mandatés, sans qu'un accord de branche ne le prévoie.** La négociation avec le représentant de la section syndicale, nouveau venu, s'ajoute au dispositif des modes de négociation dérogatoires.

**Pour ce qui est de la partie patronale, les conventions de branche, les accords professionnels ou interprofessionnels sont négociés par des organisations syndicales d'employeurs représentatives ou des associations « loi 1901 ».** Les conventions et accords d'entreprise sont négociés par un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

**Pour conclure...**

**Du côté des acteurs de la négociation collective, le droit commun qui veut que pour être valablement conclu, la convention ou l'accord collectif doit être négocié par des organisations représentatives de salariés et d'employeurs a d'abord été ébréchée par l'article 6 de la loi du 12 novembre 1996<sup>12</sup>, puis par les deux lois successives sur les 35 heures<sup>13</sup>.**

La loi du 4 mai 2004 s'est inspirée de ces précédents dispositifs pour pérenniser des modes de négociation

dérogatoires, faisant des représentants élus, ou en leur absence, des salariés mandatés, les interlocuteurs de l'employeur aux négociations, à condition qu'un accord de branche le prévoie.

Mais la loi du 20 août 2008, qui se situe dans la continuité, s'affranchit de cette condition.

**Même si les textes constitutionnels ne désignent pas les délégués syndicaux comme les agents exclusifs de la négociation collective, le Conseil constitutionnel leur a concédé le fait que c'était « leur vocation naturelle » d'assurer « par la voie de la négociation collective la défense des droits et des intérêts collectifs des travailleurs »<sup>14</sup>.** Ils ont l'avantage sur les autres représentants du personnel, de pouvoir s'appuyer, pour les aspects juridiques et syndicaux, sur des structures leur assurant conseils et formation, et de disposer à l'égard de l'employeur, d'une réelle indépendance.

**Il aurait été donc préférable, suivant ainsi les revendications syndicales, notamment celles de la CGT, et les orientations d'une partie de la doctrine, que la loi abaisse ou supprime les seuils d'effectifs auxquels la désignation d'un délégué syndical est soumise afin de faciliter l'implantation de syndicats dans les petites unités. Non seulement les seuils n'ont pas été modifiés, mais encore les conditions de désignation d'un délégué syndical sont devenues plus strictes.**

**Du côté de l'objet de la négociation collective, la loi du 4 mai 2004 affaiblit le principe de faveur en généralisant les possibilités de dérogation d'un de négociation à l'autre :**

- L'accord d'entreprise (ou d'établissement) est désormais susceptible de contenir des dispositions moins favorables aux salariés que l'accord de branche, sous réserve de quelques droits planchers (salaire minima, classifications, prévoyance, et mutualisation des fonds de la formation professionnelle).

- L'accord de branche peut lui-même contenir des dispositions dérogatoires par rapport à un accord interprofessionnel ou un accord couvrant un champ d'application géographique plus large.

**Si la loi garde le rôle de définition des droits minimaux, c'est un véritable renversement de la hiérarchie des normes qui est ainsi autorisé puisque l'entreprise peut potentiellement s'affranchir des règles conventionnelles définies à des niveaux supérieurs, sauf si l'accord de branche l'interdit.**

Une étude de la DARES démontre que la loi 2004 n'a pas opéré de changements majeurs, ce qui a sans doute incité le gouvernement, au mépris de la position commune signée par la CGT et la CFDT, à faire voter par sa majorité un volet supplémentaire à la loi du 20 août 2008 qui confie des aspects fondamentaux du temps de travail en priorité à la négociation d'entreprise, niveau où les salariés sont plus fragilisés, en ne permettant même plus à l'accord de branche d'interdire la dérogation en moins favorable.

<sup>11</sup> Cf. La négociation collective après la loi du 20 août 2008, par Aude Le Mire dans les dossiers de la RPDS, n° 768, avril 2008.

<sup>12</sup> Relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective.

<sup>13</sup> La loi portant rénovation de la démocratie sociale comporte un volet qui n'existait pas dans la position commune et qui tend à vider de sa substance la réduction du temps de travail. Voir C. Ahmada et L. Millet, « Le temps de travail après la loi du 20 août 2008 », RPDS n°762, Oct. 2009.

<sup>14</sup> Conseil Constitutionnel, 6 novembre 1996, n°96-383 DC.

Aussi, même si cette loi renforce le principe majoritaire pour l'adoption des accords, il faudra continuer à promouvoir le rétablissement du principe de faveur.

Nadine ELIE.

## ***Les conventions collectives, mode d'emploi***

(cf. Fiches B9 du Mémento SNTRS- CGT)

**Les conventions collectives sont des accords conclus entre syndicats et employeurs :** En l'absence de syndicat dans l'entreprise, ces accords peuvent, à certaines conditions, être signés par des représentants élus ou des salariés expressément mandatés. Elles ne peuvent contenir que des dispositions plus favorables aux salariés que les lois et règlements, sauf exceptions prévues expressément par la loi.

**Respect par l'employeur :** Une convention ou un accord collectif doit être appliqué à tout le personnel par tout employeur compris dans son champ d'application professionnel et territorial, si cet employeur a signé l'accord, ou s'il est membre d'une organisation patronale signataire ou adhérente, ou s'il en a été ou en devient membre, ou s'il a déjà appliqué cette convention. Lorsqu'une convention ou un accord de branche a été étendu par arrêté ministériel, il s'applique à toutes les entreprises des régions et professions intéressées, même si l'employeur n'est pas adhérent à la chambre patronale.

**Dénonciation :** Si un employeur dénonce une convention signée par lui, cette convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'un nouvel accord, ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois. Si elle n'a pas été remplacée au-delà de ces quinze mois, les avantages individuels acquis continuent à bénéficier, sans limitation de durée, aux salariés embauchés avant la dénonciation. Les salariés engagés après la dénonciation ne conservent pas d'avantages issus de la convention collective qui a cessé de produire effet. D'autre part, l'employeur n'a pas le droit d'obtenir des salariés le renoncement aux avantages conventionnels. Il ne peut pas non plus modifier unilatéralement la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise.

**Mention dans le bulletin de paye :** L'employeur doit faire figurer dans le bulletin de paye la mention de la convention collective applicable à l'entreprise. S'il mentionne une convention collective à laquelle il n'est pas légalement assujéti, les salariés peuvent exiger l'application des dispositions concernant les relations individuelles issues de cette convention. Toute convention ou accord collectif de travail doit faire objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ou, si les textes concernent des professions agricoles, auprès du service départemental du travail et de la protection sociale agricole. Le service départemental dépositaire est celui du département dans lequel la convention, ou l'accord a été signé.

**Consultation de la convention collective :** La convention ou l'accord doit, en outre, être remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion. La mission de dépôt revient, à la partie la plus diligente, c'est-à-

dire aux syndicats ou aux employeurs les plus prompts à agir. Ce dépôt peut avoir lieu le jour de la signature de l'accord, sauf si ce dernier peut faire l'objet d'une opposition par les organisations Syndicales. Dans cette hypothèse, certains délais doivent être respectés. Les salariés qui le souhaitent peuvent consulter ou obtenir une copie de l'accord dont ils dépendent en se rendant au service départemental où il a été déposé. La plupart des conventions et accords collectifs peuvent être consultés sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique conventions collectives.

**Publicité :** Le bulletin de paye doit comporter, s'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié. Dans l'entreprise, l'employeur doit afficher un avis signalant l'existence de la convention ou de l'accord applicable et tenir à la disposition des salariés un exemplaire à jour pour consultation. Il doit également remettre un exemplaire au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. Depuis la loi du 4 mai 2004, l'employeur doit, par ailleurs, remettre une notice d'information au salarié Sors de son embauche et mettre un exemplaire de la convention collective sur l'intranet de l'entreprise (art. L. 135-7 du code du travail).

**Sanctions :** L'employeur qui ne respecte pas ses obligations d'affichage peut être condamné à payer une amende de 750 euros. Cette amende est doublée en cas de récidive dans un délai d'un an. Si le salarié subit un préjudice du fait de l'absence d'affichage, par exemple s'il n'a pas eu connaissance des majorations de salaire et de la prime d'ancienneté qu'il était en droit de recevoir en vertu de la convention collective, il peut demander, sous forme de dommages et intérêts, le rappel des sommes qui auraient dû lui être versées en y ajoutant les intérêts au taux légal.

**Une convention collective comprend un texte de base et des avenants, accords ou annexes,** résultant de modifications périodiques sur des points particuliers. Elle complète et améliore les dispositions du Code du travail, c'est-à-dire qu'elle institue des dispositions non prévues par le Code du travail comme les salaires minimaux ou un régime de prévoyance, par exemple.

**La convention collective adapte également des dispositions générales du Code du travail aux situations particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise.** Elle peut s'appliquer :

- aux salariés de toutes les branches professionnelles ou seulement à ceux d'un secteur d'activité,
- à tous les salariés de France, ou seulement à ceux d'une zone géographique déterminée.

**La convention collective s'applique, quel que soit l'effectif :**

- dans les entreprises où l'employeur est adhérent à une organisation patronale signataire,
- dans les entreprises où l'employeur décide de l'appliquer volontairement,
- dans toutes les autres entreprises, lorsque la convention collective a été "étendue" par arrêté du ministre du Travail.

**Comment déterminer sa convention?** C'est l'activité économique principale réelle de l'entreprise, généralement exprimée par le code APE indiqué sur le bulletin de paie, qui la détermine. Son intitulé doit apparaître sur le bulletin de paie et sur les affichages obligatoires dans l'entreprise.

**Que faire si elle n'est pas appliquée?** Le salarié peut demander l'application de la convention à son employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. En cas de litige, il peut alerter l'inspecteur du travail et saisir le Conseil des prud'hommes.

**Il peut exister des accords d'entreprise ou d'établissement complétant la loi ou la convention collective.**

**Quelques conventions qui concernent des salariés de droit privé travaillant dans les EPST :**

- Entreprises de propreté : n°3173,
- Restauration de collectivités : n°3225,
- Entreprises de prévention et de sécurité : n°3196,
- Tourisme social et familial (personnels CAES) : n°3151.
- Salariés du particulier employeur : n°3180
- Travail temporaire - Personnels intérimaires et permanents : n°3212.

**Il est possible de commander ces conventions et d'autres textes réglementaires, auprès de la Direction des Journaux Officiels : 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 ou sur le site : [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr)**

## ***Le CNRS a 70 ans...***

### ***et si nous parlions des personnels et de leurs luttes ?***

Les personnels de la recherche, leurs luttes, le poids de celles-ci dans les évolutions du CNRS sont complètement absentes dans les propos de la direction de l'organisme. Ce qui ne nous surprend pas vraiment. Les lignes qui suivent ont pour objet de rappeler quelques étapes parmi ces luttes qui ont fait évoluer l'organisme et les droits des personnels.

Durant les 70 dernières années les militants syndicaux et particulièrement ceux de notre syndicat ne se sont guère ennuyés. Ces années ont été riches en événements, en luttes, en acquis nouveaux pour les personnels, parfois aussi en revers. Au cours de cette période les débats ont été toujours passionnés, parfois vifs, voire tendus.

**Les années 50 et 60** ont été difficiles, militer était très risqué, notamment du fait de la répression qui visait tous ceux qui se battaient pour changer l'état des choses et parmi ceux-ci les militants syndicaux. Le fait syndical à l'intérieur des entreprises et les administrations ne date que de 1968, la possibilité de réunir les personnels sur le lieu de travail n'existait que lors de grèves. Cette période était aussi marquée par le climat de guerre froide, la répression et par les guerres menées par la France en Indochine puis en Algérie.

**Malgré les difficultés les luttes ont été nombreuses et souvent fructueuses**

Dès la fin de la guerre des actions ont été menées pour l'obtention d'un statut. Car jusque là aucun statut couvrant l'ensemble des personnels n'existait.

**Pour ce qui concerne les chercheurs**

En Août 1945, Frédéric JOLIOT-CURIE, directeur du CNRS, obtient qu'un décret fixe les rémunérations des chercheurs par assimilation à celle des enseignants du supérieur de niveau équivalent. Le nombre de chercheurs doublera presque en deux ans. Cela lève l'un des freins à l'augmentation de l'effectif chercheur du fait de l'incertitude de leur position. Les Bourses accordées étaient modestes et variables, en fonction de la situation individuelle des chercheurs et du budget qui y était réservé. Georges

TEISSIER, le successeur de Frédéric JOLIOT-CURIE à la direction du CNRS, dira : « *Les répercussions de cette décision ont été profondes, autant sur le plan moral que sur le plan matériel. Le régime antérieur était, en fait, celui du mécénat, puisque le chercheur bénéficiait d'une bourse dont le taux pouvait varier selon ses ressources personnelles ou celles de son conjoint* ». La recherche commence à devenir un métier à temps plein.

**Chez les ITA**

La plus grande diversité de situations en matière de classification et de salaires : il y a des "collaborateurs techniques" rémunérés en référence à la convention collective de la chimie et des agents sur contrats rémunérés en référence aux grilles fonction publique.

**Plusieurs autres étapes ont marqué depuis, l'histoire du statut et des droits des personnels :**

Le premier statut des ITA est obtenu le 25 mai 1952. Depuis cette date les actions n'ont pas cessé pour son amélioration puis pour la titularisation. Parmi les principales étapes des luttes et dans l'évolution des droits des personnels, il y a :

**1955** : La mise en place de la commission de dérogation ; la première prime pour les ITA (dite de Production Scientifique) est instituée pour compenser le retard des salaires (la revendication de l'époque est 50% d'augmentation des salaires). Cette prime est allouée de façon clientélaire (attribution à la tête du client, primes totalement modulables).

**1957** : L'amélioration du niveau des primes et l'instauration de la PPRS des ITA (indexée à la valeur du point fonction publique) et de la Prime des chercheurs (non indexée, elle n'est revalorisée qu'en 1989).

**1959** : L'accélération des débuts de carrières, l'instauration des échelons accélérés pour les ITA, le premier vrai statut des chercheurs.

**1960-1963** : L'une des plus fameuse lutte de cette époque est celle appelée du "Milliard", en 1960 qui aboutit dans l'année qui suit à des améliorations de carrières importantes pour les ITA. (5% à 35% d'augmentation des salaires selon

les catégories).

**1964** : Le statut CNRS est appliqué aux personnels de l'INSERM.

**1967** : Le syndicat affiche pour la première fois publiquement l'idée de titularisation. C'est plus tard qu'elle deviendra une revendication officielle du syndicat.

**1968** : Cela a été un grand moment de lutte collective aussi dans notre secteur. La grève a été très fortement suivie. Elle contraindra la direction du CNRS le 24 mai à signer un accord qui, comporte des dispositions répondant à des revendications de longue date. Il s'agit, pour les plus marquantes, de la garantie de 2/3 de la prime non modulables, de l'amélioration des primes pour les petites catégories, de l'élargissement du CAES à tous les personnels et mise en place du CNAS de 40 membres élus sur listes syndicales, de la création d'une Commission Nationale d'Hygiène et Sécurité, de l'autorisation de mise en place de CHS dans chaque laboratoire propre et de la mise en place du droit syndical au CNRS. A cela s'ajoute des augmentations de salaire substantielles.

De plus, la Direction s'engage sur la démocratisation des structures de l'organisme (conseils de labos, des élus au directoire, mise en place d'un CCP).

**La direction s'engage également à garantir l'emploi en cas de fermeture de labo ou de service.** Cela aboutit en 1970 avec le nouvel article 46 du statut de contractuel pour tous les personnels type CNRS. Cela pour la première fois dans un tel statut de contractuel. Ce qui vaudra au syndicat une mise à l'index par les dirigeants de l'UGFF-CGT qui prétendaient que toute amélioration d'un statut de contractuel était de nature à mettre en danger le statut de titulaire de la fonction publique. La suite nous a donné raison : non seulement nous avons dans notre statut de titulaire une meilleure garantie de l'emploi que les autres fonctionnaires, mais nous avons aussi maintenu une structure de corps allant au-delà de ceux de la fonction publique classique.

**1970-80** : C'est l'action de longue haleine pour l'intégration des hors statuts dans la recherche. La revendication date du début des années 60 et la lutte durera jusqu'au début des années 80. Elle aboutira à 2000 intégrations sur postes environ.

**1973-1980** : C'est la reconnaissance dans le statut des qualifications des ouvriers après 8 ans de luttes. C'est la première fois que la qualification est prise en compte au même titre que le diplôme pour le recrutement. Ce principe sera repris pour l'ensemble des catégories d'ITA dans le statut de titulaire de 1983. Cette lutte aboutira, au CNRS, à plus de 1000 reclassements sur 1400 dossiers.

**1977-78** : La lutte des personnels administratifs pour la fin des discriminations en matière de carrières et de primes (notamment la grève de décembre 1977 et janvier 1978) qui aura des répercussions plus tard (augmentation des primes en 1980 pour les "petites" catégories et résorption partielle des discriminations catégorielles dans le statut de titulaire). Puis les Mesures Durafour en ont créé de nouvelles. L'intégration des administratifs dans les corps techniques a, depuis, rétabli l'égalité dans les EPST.

**1979-1981** : Une lutte acharnée se développe contre le « plan Aigrain » (précarité renforcée, remise en cause des

organismes de recherche et de leurs missions (statut de 1980 pour les chercheurs et statut ITA promulgué entre les deux tours des élections présidentielles) avec une forme de lutte originale : la paralysie des labos. Et, en même temps, c'est la lutte pour la titularisation qui aboutira au statut cadre de titulaire des EPST.

**1981-83** : C'est l'action sur la mise en place du statut de titulaire avec de nombreux débats et de grandes difficultés à mobiliser les personnels. Le statut est publié le 30 décembre 1983 avec, à la clé, la titularisation de 45 000 chercheurs et ITA à partir de 1984 dans les EPST et aussi, l'année suivante, le statut de titulaire des Ingénieurs et Personnels Techniques de l'Enseignement Supérieur. Une particularité : la titularisation se fait en bloc avec transfert des statuts de contractuels vers celui de titulaire. Ce qui n'a pas toujours été le cas dans le reste de la Fonction publique. Certains attendent encore la titularisation !

**1985** : L'action contre la remise en cause du Comité National et l'annulation des recrutements chercheurs par Devaquet (ministre de l'époque)

**1985-1986** : La lutte pour la titularisation des personnels recrutés à mi-temps : Le collectif des mi-temps, animé essentiellement par des militantes du syndicat, a organisé un véritable harcèlement des directions et des ministères. Cela a été payant car, au bout du compte, plus de 700 personnes sur 850 seront titularisées. C'était la première fois dans Fonction publique.

**1994** : La lutte contre l'étranglement budgétaire du CNRS.

**2002** : Des modifications du statut cadre avec quelques améliorations : augmentation des taux pour le calcul des possibilités de changements de corps au choix, amélioration des conditions d'avancement de grades, prise en compte de la qualification pour l'accès au concours pour tous les corps, amélioration des articles 240 et 241, raccourcissement du stage pour les chercheurs,...). Pour la plupart, ces modifications répondent à des revendications que nous avons parfois défendues seuls.

... et un recul : la mise en œuvre de la loi de l'innovation tendant à mettre les personnels et les locaux CNRS à la disposition des entreprises.

**Les années 2004-2009** : Ce sont les luttes souvent massives et unitaires, pour le maintien des missions des organismes publics de recherche et celle pour le développement de l'emploi scientifique, contre la précarité, face à Allègre puis face à Raffarin et aujourd'hui Fillon-Sarkozy, avec de grosses menaces sur l'avenir même des organismes de recherche publique. Avec des succès partiels comme la réouverture de postes supprimés au recrutement (550 en 2005 et en 2009 le gouvernement annonce renoncer aux suppressions de postes pour 2010 et 2011).

**Notre syndicat, avec d'autres, s'est aussi très fortement engagé dans les luttes pour la paix et le désarmement** : contre les guerres d'Indochine et d'Algérie, du Viêt-Nam ou plus récemment les guerres du Golfe Persique. Aujourd'hui il poursuit cet engagement en continuant de s'exprimer pour le désarmement nucléaire total et pour l'élimination de toutes les armes de destruction.

**Durant toutes ces années le SNPTA, puis le SNTRS ont**

participé aux combats pour le pouvoir d'achat, les droits des travailleurs, les libertés, la solidarité internationale  
Comme le disait le syndicat à la une du premier numéro

du Bulletin qui deviendra le BRS : « La lutte continue... ».  
Jean Omnès.

De grandes constantes dans les débats et prises de positions du syndicat.

**Les statuts.**

Le débat sur cette question a commencé dès l'origine du syndicat et aboutit en 1957 au 2<sup>ème</sup> congrès du SNPTA (1). Celui-ci rejette l'option « fonctionnarisation » car les corps de titulaires ne peuvent « répondre de façon satisfaisante aux besoins des qualifications spécifiques à la recherche scientifique et moins encore aux problèmes de rémunérations, décisifs pour le maintien des personnels formés ainsi que pour assurer le recrutement ». Il rejette également l'option « caractère industriel et commercial » qui aurait « entraîné la coupure avec l'Université, l'Education Nationale et aurait favorisé la partition de la Recherche en écartant des disciplines entières, notamment en sciences sociales et humaines ».

L'option retenue est « l'amélioration du statut de droit public dans un établissement de droit public doté de la personnalité civile et l'autonomie financière placée sous l'autorité du Ministre de l'Education Nationale ».

Et, naturellement, lorsque le syndicat a revendiqué un statut de titulaire, à partir du milieu des années 70, il l'a fait en insistant sur les dérogations indispensables pour tenir compte de la spécificité des métiers de la recherche. C'est sur ces bases que la CGT a participé aux négociations. C'est de là que datent nos premières difficultés avec d'autres structures de la CGT (elles dureront près de 15 ans).

**La défense de la recherche publique et des organismes.**

Là aussi dès le départ le syndicat s'est très clairement positionné. Dès son premier congrès en 1955 le syndicat indique que « C'est une question d'intérêt national que d'assurer l'indépendance de la Recherche Scientifique française à l'égard des intérêts privés et des buts militaires ».

Le congrès « affirme sa volonté de lutter pour que le CNRS joue pleinement son rôle : orienter et coordonner les recherches scientifiques de tous ordres présentant, pour l'avancement de la science ou de l'économie nationale, un intérêt reconnu ».

Il dénonce les attaques contre le CNRS du fait notamment du manque de moyens qui « entraînerait la disparition de la recherche fondamentale, la disparition de la quasi-totalité des sciences humaines » et « l'utilisation de la recherche scientifique à des fins militaires, à la surexploitation de la classe ouvrière (...) et au seul profit des intérêts privés ».

Si les conditions concrètes ont évolué et si les organismes de recherche ont bien changé depuis cette époque, les questions en débat alors, restent pleinement actuelles.

(1) Nom du SNTRS avant 1968.

## Deux photos séparées de 51 ans, la même volonté d'agir



Le 1<sup>er</sup> mai 1955



Le 4 avril 2006

### **Les luttes pour l'intégration des « hors-statut » : deux anciennes jeunes précaires du CDST se souviennent...**

Le CDST (Centre de documentation scientifique et technique – ancêtre de l'INIST) a été créé en novembre 1939, juste après la création du CNRS. Dans les années 70, c'était un gros labo de 350<sup>15</sup> personnes, toutes ITA, qui avait pour mission principale la production des bases de données

<sup>15</sup> Les chiffres, donnés de mémoire, sont fiables mais seule la consultation des archives permettrait de les préciser en toute certitude.

PASCAL et des *Bulletins signalétiques* imprimés qui en étaient issus. Sur ces 350 personnes, environ 70 étaient des « hors-statut » qui effectuaient un travail permanent et indispensable à la chaîne de production. À la suite de deux actions décisives, réussies grâce à leur détermination, au soutien actif de leurs collègues statutaires et aux puissantes sections syndicales, SNTRS-CGT (plus de 50 syndiqués dont plusieurs précaires), SGEN-CFDT et FO, présentes sur

le site, ces 70 personnes obtiendront leur intégration, en deux vagues successives, l'une en 1973, l'autre en 1975.

Cette action ne peut se comprendre si on ne la replaça dans le contexte des luttes des hors-statut et de leur histoire.

Les personnels du CNRS sont alors des contractuels, sous le statut du 9 décembre 1959 qui régira les personnels jusqu'en 1984, date à laquelle ils deviendront titulaires de la Fonction publique.

Mais dans les labos du CNRS, on ne croise pas que des contractuels ! Le CNRS embauche hors cadre statutaire de nombreux techniciens et chercheurs qui sont rémunérés par toutes sortes de financement : sur crédits de fonctionnement, sur vacances, bourses ou contrats divers, sur crédits de la DGRST, sur crédits extérieurs, par le jeu de supports budgétaires de postes contractuels divisés en deux (ce sera là l'origine du problème des « mi-temps » en 1984), à la tâche. On en oublie sûrement !

Dès les années 60, des mouvements de précaires (mais ce n'est pas le terme utilisé à l'époque) revendiquant leur intégration comme contractuels apparaissent. En 1961, le 6<sup>ème</sup> congrès du SNPTA-CGT (l'ancêtre du SNTRS) débat de la question des « personnels sans cadre, de la défense de leurs intérêts et de leur intégration à notre statut (ou à d'autres statuts) ». La question des personnels non-contractuels reviendra à chaque congrès... En 1967, le Bureau national du SNPTA décide de lancer une enquête sur ceux qu'on appelle les « assimilés » (qui n'étaient pas si assimilés que ça, soit dit en passant ! Mais, bon, c'était le terme utilisé). Le problème prend une telle ampleur, et mai 68 étant passé par là, qu'une Commission d'intégration est créée, sans doute en décembre 1968 (nous n'avons pas retrouvé la date exacte). Elle siègera de manière récurrente jusqu'au début des années 80 et fin 1980, il y aura eu 1250 intégrations au CNRS. Pendant plusieurs années, la procédure d'intégration ne s'appliquera qu'aux ITA, vacataires et personnels horaires permanents (les chercheurs ne seront concernés qu'à partir de 1975). Une illustration de la détermination des hors-statut : en mai-juin 1969, 388 ITA de l'INAG, hors-statut employés sur contrats « ressources affectées » obtiennent, après plus de 4 semaines de grève totale, la promesse d'un statut de « contractuels INAG » aligné sur le statut CNRS. De quoi, encourager les actions des hors-statut, au CNRS et dans les autres EPST.

Au CNRS, 10 % des postes créés chaque année sont réservés à l'intégration des hors-statut exerçant des fonctions à caractère permanent. Toute la difficulté étant d'être reconnu comme permanent par la Commission d'intégration. La Direction lâche du lest là où la mobilisation est forte et, dans le même temps d'efforce de limiter le processus en levant de nouveaux obstacles comme, en 1973, la « Circulaire Creyssel » (du nom du Directeur Administratif et Financier du CNRS<sup>16</sup>) qui est faite pour

<sup>16</sup> Entretien avec Pierre Creyssel à la Maison de la Chimie, les 19 avril et 15 mai 1986 (Mounier K., J-F. Picard, E. Pradoura)

pouvoir licencier de nombreux vacataires.

En mai 1973, le SNCS-FEN et le SNTRS-CGT publient conjointement un BRS spécial « hors-statut ». On y lit que 5000 vacataires sont payés par le CNRS mais que la Direction considère que seuls 500 sont « permanents ». On y lit aussi que le processus d'intégration est en cours et que « LA LUTTE EST PAYANTE ».

De 1969 à 1975, environ 1000 hors-statut sont intégrés et les non-intégrables obtiennent des contrats de travail.

Et au CDST, pendant ce temps-là ? La section syndicale du SNTRS débattait de ces questions, bien sûr. En 1973, l'action intersyndicale avait déjà obtenu des règles écrites pour la gestion des hors-statut du centre de documentation. Les hors-statut syndiqués étaient au courant du processus d'intégration en cours. La nécessité d'organiser une action locale pour obtenir leur intégration s'est imposée comme une évidence. Alors, a commencé la tournée des popotes pour persuader les collègues hors-statut qu'il ne fallait pas rester à l'écart du processus d'intégration et que le moment était venu de passer à l'action.

Les 70 hors-statut du CDST ne constituaient pas une population homogène. Il y avait ceux qui travaillaient sur place à mi-temps. 50 étaient des « rédacteurs auxiliaires », titulaires d'une maîtrise, d'un diplôme d'ingénieur, de médecin ou de pharmacien (leur salaire de mi-temps était équivalent à un demi-salaire d'ingénieur contractuel débutant) et 10 étaient des « catalogueurs », payés moins cher (niveau Technicien) mais ayant souvent une licence ou une maîtrise. Ils n'avaient pas de prime, pas de progression salariale et avaient droit à 24 jours de congé payé contre 32 pour les contractuels. Il y avait ceux qui travaillaient à domicile et qui étaient payés à la tâche. Certains émargeaient aux deux catégories, complétant leur demi-salaire par du travail à domicile.

Ils étaient « extracteurs » (chargés de faire des résumés d'articles) ou « préparateurs » (chargés du catalogage bibliographique des articles).

Les feuilles de paie convertissaient tout ça en un nombre d'heures fictif puis, à partir de 1973, en un nombre fictif de « fiches », le tout servant au calcul pour la retraite.

Le travail de tous était indispensable à la production.

On commence donc à aller discuter avec les collègues

---

Q:- C'est alors que vous étiez Directeur qu'a eu lieu la grande vague d'intégration des hors statuts?

R:- Ça a été une horrible erreur. Je ne conteste pas qu'il était légitime, humainement, de prévoir chaque année un contingent à intégrer. D'abord des ITA, puis des chercheurs. Ce qui était une politique que nous avions démarrée en 1973-74, à raison de quatre vingt à cent personnes par an. Mais en 1977-78, la DGRST a imposé cette vague brutale d'intégration. Elle était mue par la tendance politique naturelle qui consiste à transformer une série de mesures naturelles en une réglementation générale. On a essayé de contre attaquer sur les critères d'admission, etc. sans grands succès. Il faut dire aussi que cette vague a été aidée par la conjonction de trois agents: le mandarinat, les syndicats et l'administration.

<http://picardp1.mouchez.cnrs.fr/Creyssel.html>

tandis qu'on débat dans les Assemblées générales des modalités d'action possibles. Les personnels statutaires très nombreux aux AG se montrent d'emblée solidaires des hors-statut. Restaient à trouver les formes d'action... Une forme originale à été proposée et adoptée avec enthousiasme : le « gel ». Nous n'étions pas en grève, nous faisons notre travail, mais on le gardait dans nos tiroirs au lieu de le transmettre. Comme le CDST avait un contrat avec la société Jouve, dont beaucoup de clavistes étaient employées pour saisir les bordereaux manuscrits que nous faisons, on se doutait que les pressions sur la Direction du CDST viendraient vite aussi de ce côté-là.

Il a fallu tenir ce « gel » 6 semaines, en 1973, pour que les rédacteurs auxiliaires obtiennent leur intégration sur des postes à mi-temps.

Dans notre souvenir, il nous semble que personne parmi les statutaires comme parmi les hors statut n'a flanché au long de ces 6 longues semaines... Et la Direction ne s'est pas risquée à effectuer des retenues sur salaire ni à licencier quelques hors-statut que ce soit !

Par contre, en 1973, les « catalogueurs » n'ont pas été traités comme les « rédacteurs auxiliaires ». Ils sont demeurés vacataire jusqu'en avril 1975.

Ils sont à l'origine du démarrage du 2<sup>ème</sup> « gel ». Le déclencheur qui souleva l'indignation générale et qui permit de réactiver immédiatement la solidarité active des autres catalogueurs et des titulaires : une catalogueuse vietnamienne qui au moment de partir en congé maternité s'aperçoit que le CDST ne reversait pas à la Sécurité Sociale les cotisations qu'on lui prélevait pourtant régulièrement, simplement parce que le CDST avait négligé de demander la carte de travail réglementaire. L'expérience du 1<sup>er</sup> gel était encore très fraîche dans les mémoires, y compris dans celle de la Direction !

Cette fois il n'a fallu que 3 semaines de blocage total de la production pour obtenir l'intégration – tout au moins la

garantie de sa mise en œuvre, ce qui fut fait.

Pour compliquer les choses, seules 2 catalogueuses de nationalité française étaient intégrables. Tous les autres étaient étrangers et le statut de l'époque ne permettait pas leur intégration. Un certain nombre s'est engagé formellement à demander la nationalité française et a pu avoir rapidement un poste statutaire. Pour les 3 qui ne voulaient pas s'engager dans cette voie, la carte de travail de 10 ans (la plus longue à l'époque) et l'engagement du CDST d'assurer un volume mensuel d'articles à cataloguer pour leur garantir un salaire équivalent à celui des titulaires plein temps a été obtenue. Le CDST a respecté ses engagements et les 3 étrangers ont fini par être titularisés comme tout le monde en 1984.

Une grande partie des extracteurs et préparateurs sont restés « travailleurs à domicile » jusqu'à la fermeture du CDST en 1989. Ils n'avaient pas souhaité, à l'époque, échanger leur liberté horaire contre un statut normal de salarié. Ce type de « statut » a été transféré en Lorraine avec le CDST et l'INIST utilise encore aujourd'hui d'autres travailleurs à domicile, mais c'est une autre histoire.

En 1976, notre victoire était éclatante. Nous étions désormais des contractuels comme les autres. Tout semblait aller pour le mieux (façon de parler, bien sûr)... mais en 1984, patatras ! Les anciens « rédacteurs auxiliaires » et « catalogueurs » qui avaient, pour la plupart, obtenu un mi-temps (ce qu'autorisait le statut de 1959) sont exclus du champ de la titularisation, le statut de fonctionnaire ne permettant que des postes à temps plein. Fortes de l'expérience précédente, un petit noyau de mi-temps du CDST, syndiquées au SNTRS, sera à l'origine de la création du « collectif mi-temps », qui après 2 ans de harcèlement de la Direction du CNRS et du Ministère de la recherche décrochera la titularisation des 800 mi-temps du CNRS.

Jocelyne Léger et Danielle Muller (aidées par la mémoire de Jean Omnès)

## ***La précarité telle que le CNRS la saisit***

Le CNRS fournit chaque année, dans son *Bilan Social*, un tableau des effectifs des personnels qu'il emploie.

Il distingue deux grandes catégories, les personnels permanents et les personnels non permanents, subdivisées ensuite selon la fonction : chercheurs, ingénieurs, techniciens pour les premiers, doctorants, post doctorants et CDD chercheurs, puis CDD ingénieurs et techniciens parmi les seconds.

Enfin chaque catégorie détaille les personnes physiques

employées et l'équivalent temps plein.

Le nombre de personnels permanents diminue depuis 2006 qu'il s'agisse du nombre de personnes physiques (-1,5%) ou de leur équivalent temps plein (-1%) voir tableau ci-dessous).

A l'inverse celui des non permanents explose : +15% entre 2006 et 2008. Il est difficile de remonter plus loin dans le temps, la manière de compter les non permanents ayant changé entre 2005 et 2006.

Tableau: Evolution des effectifs du CNRS selon leur statut

		2006	2007	2008	variation 2008/2006 (en %)
		effectifs	effectifs	effectifs	
Permanents	personnels physiques	26078	25911	25686	-1,5
	équivalent temps plein sur l'année	25485,6	25319,6	25233,2	-1,0
Non permanents (doctorants compris)	personnels physiques	6597	7124	7619	15,5
	équivalent temps plein sur l'année	5698,5	6512,4	7205,8	26,5
Doctorants	personnels physiques sur l'année	2495	2466*	2528	1,3
	équivalent temps plein sur l'année	1741,2	1726,4	1944,21*	11,7
Précaires (doctorants non compris)*	personnels physiques	4850*	5405	5682	17,2
	équivalent temps plein sur l'année	3957,3	4786	5261,6	33,0

\* estimation.

Le CNRS compte les doctorants parmi les non-permanents, alors qu'il exclut les apprentis. Le doctorant est pourtant une formation à la recherche par la recherche ce qui peut les assimiler à la situation des apprentis que l'on peut définir comme de la formation au métier par un temps de pratique professionnelle sous le contrôle et rémunérée par l'employeur. Pour avoir une idée exacte de la précarité il faut retirer les doctorants des non permanents. On ne dispose pas cependant des équivalents temps plein des doctorants dans les documents les plus récents fournis par la direction. On peut l'estimer en appliquant par exemple le rapport personnels physiques/ ETPT pour l'année 2007. Les doctorants sont comptés de plusieurs façons, présents dans

l'année ou présents au 31 décembre de l'année. On ne dispose pas de ces deux données de manière systématique. On a appliqué le même raisonnement pour estimer les doctorants présents au 31 décembre 2006 et en déduire le nombre de précaires doctorants non compris. Ces chiffres ne sont que des approximations certes, mais ils permettent d'avoir une idée de l'évolution des personnels précaires doctorants non compris : l'explosion de la précarité est considérable. D'où l'urgence d'une action d'ampleur pour réduire ce fléau à ce qu'il n'aurait jamais du cesser d'être : le remplacement temporaire de personnes titulaires.

Annick Kieffer

## *Grilles de rémunération des CDD du CNRS*

**Pour les Post doctorants**, dans un souci d'attractivité des métiers de la recherche, le CNRS a décidé de porter la rémunération brute mensuelle forfaitaire des post-doctorants à 2500 €. La revalorisation de cette rémunération forfaitaire unique sera effectuée par décision du directeur général.

**Pour les chercheurs, une rémunération préfixée** : La rémunération brute forfaitaire mensuelle est déterminée au regard de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions de recherche. Il convient de retenir la totalité de l'expérience en incluant la période de préparation de la thèse. Les quatre taux de rémunération sont fixés en fonction d'un indice majoré de référence:

Tableau de fonctions Chercheurs

Fonctions	Catégorie Fonction publique	Niveau de diplôme	Rémunérations en points d'indices majorés			
			Jusqu'à 3 ans d'expérience	De 3 à 5 ans d'expérience	De 5 à 10 ans d'expérience	+ de 10 ans d'expérience
Travaux scientifiques	A	1	496	623	749	821

En l'absence de justificatif autre que le diplôme, c'est la rémunération correspondant à l'indice 496 qui doit être retenue. L'indice majoré étant déterminé, il permet d'identifier la rémunération forfaitaire en fonction du lieu d'affectation

Tableau des rémunérations forfaitaires Chercheurs (au 1.02.07)

	Indices majorés	Montants forfaitaires 1 <sup>ere</sup> zone de résidence	Montants forfaitaires 2 <sup>eme</sup> zone de résidence	Montants forfaitaires 3 <sup>eme</sup> zone de résidence
Niveaux Chercheur	821	3834,31	3759,86	3722,64
	749	3498,05	3430,13	3396,17
	623	2909,59	2853,09	2824,85
	496	2316,47	2271,49	2249,00

**Pour les CDD en accompagnement de la recherche, une rémunération préfixée :** La rémunération brute forfaitaire mensuelle est déterminée au regard de la durée de l'expérience acquise dans des fonctions du niveau de celles faisant l'objet du recrutement si elles ont été exercées en possession d'un diplôme du niveau requis ou à l'occasion d'un contrat de travail référençant sans ambiguïté des fonctions de même niveau dans une convention collective reconnue. Il convient de retenir la totalité de cette expérience.

Les quatre taux de rémunération sont fixés en fonction d'un indice majoré de référence :

**Tableau de fonctions IT**

Fonctions (niveau de fonctions)	Catégorie fonction publique	Niveaux de diplôme	Rémunérations en points d'indices majorés			
			Jusqu'à 3 ans d'expérience	3 à 5 ans d'expérience	5 à 10 ans d'expérience	+ de 10 ans d'expérience
Travaux techniques hautement spécialisés (1)	A	I	496	536	574	612
Travaux d'études et de conception (2)	A	II	426	456	486	517
Travaux d'études Techniques (3)	A	III	382	407	430	456
Travaux de réalisation (4)	B	IV	330	344	359	370
Travaux d'exécution (5)	C	V	306	317	327	338

Sur la base de cet indice majoré, chaque délégation a la charge d'identifier, au regard du lieu de travail, la rémunération forfaitaire propre au contrat envisagé. A titre d'information, le tableau ci-après exprime les montants forfaitaires qu'il convient de retenir à compter du 1er février 2007 en fonction de la zone de résidence correspondante.

**Tableau des rémunérations forfaitaires IT (au 1.02.07)**

	Indices majorés	Montants forfaitaires 1 <sup>ère</sup> zone de résidence	Montants forfaitaires 2 <sup>ème</sup> zone de résidence	Montants forfaitaires 3 <sup>ème</sup> zone de résidence
Niveau 1	612	2858,21	2802,71	2774,97
	574	2680,75	2628,69	2602,67
	536	2503,28	2454,67	2430,37
	496	2316,47	2271,49	2249,00
Niveau 2	517	2414,54	2367,66	2344,22
	486	2269,75	2225,68	2203,65
	456	2129,64	2088,29	2067,62
	426	1989,54	1950,91	1931,60
Niveau 3	456	2129,64	2088,29	2067,62
	430	2008,22	1969,22	1949,73
	407	1900,81	1863,90	1845,45
	382	1784,05	1749,41	1732,09
Niveau 4	370	1728,01	1694,45	1677,68
	359	1676,63	1644,07	1627,80
	344	1606,58	1575,38	1559,79
	330	1541,19	1511,27	1496,31
Niveau 5	338	1578,55	1547,90	1532,58
	327	1527,18	1497,52	1482,70
	317	1480,48	1451,73	1437,36
	306	1429,10	1401,35	1387,48

Les contrats, établis sur la base du contrat type prévu en annexe, feront mention de cette rémunération forfaitaire ainsi déterminée.

De même, c'est ce montant brut forfaitaire mensuel exprimé en euros, que la délégation gestionnaire a la charge de saisir dans le système d'information (SIRHUS).

**Important:** Les rémunérations forfaitaires sont indexées sur la valeur indiciaire du point fonction publique.

En outre, les délégations attribueront le cas échéant en sus de la rémunération forfaitaire ainsi identifiée, le supplément familial de traitement (SFT) et le remboursement des frais de transport auxquels les bénéficiaires ont droit.

**Rappel:** Les agents non titulaires percevant une rémunération forfaitaire, le SFT est calculé sur la base d'un indice unique de référence (*décret n°85-LJ48 du 24 octobre 1985 modifié*).

## ***La bataille des CDI***

L'enquête précarité fait ressortir dans nos organismes une situation qui semble prendre de l'ampleur, celle de CDD, dont la Direction ne veut pas renouveler le contrat sous différents prétextes, afin d'éviter d'avoir à les embaucher en CDI. Ces collègues ont déjà 4-5 ans de CDD en continu et leur nouveau contrat leur ferait dépasser la limite de 6 ans qui obligerait l'employeur à transformer leur CDD en CDI.

Cette situation est appelée à se développer avec les CDD de l'ANR. La transformation des CDD en CDI va de plus en plus se poser avec leur multiplication et leur pérennisation. Se battre pour la transformation des CDD en CDI au bout de 6 ans n'est pas en opposition avec notre revendication de recrutements sur statut de la Fonction publique. Il s'agit de faire appliquer la loi. C'est le rôle du syndicalisme CGT de faire appliquer le droit.

Mais dans le même temps, le Ministère pousse à l'embauche de CDI pour s'attaquer au statut de titulaire. La LRU permet aux universités de recruter sur CDI aussi bien des chercheurs, des enseignants chercheurs que des BIATOS. Les organismes de recherche ne se sont pas encore lancés dans l'embauche de CDI.

Le CDI constitue pour les CDD une amélioration notable de leur situation. Il réduit aussi la déstabilisation des laboratoires générée par les CDD. Mais le CDI n'apporte pas les mêmes droits et garanties collectives que le statut de fonctionnaire, notamment en cas de volonté de licencier de la part de la Direction.

Le SNTRS-CGT ne doit pas avoir de complexe face cette question. Le droit doit être appliqué, les CDD de plus de 6 années doivent être transformés en CDI. Dans les laboratoires et les services il faut amener les chefs de service à faire pression sur les directions pour renouveler les CDD proches des 6 années.

Les CDI posent la question des grilles de salaires, de la carrière. Ces questions amènent aux revendications salariales et de carrières des statutaires.

Une fois les CDD transformé en CDI, la bataille portera sur leur transformation en emplois statutaires.

Gilles Mercier.

## ***De prime en prime : les résultats, le conformisme et le clientélisme à la place de la qualification...***

Les gouvernements successifs et des directions d'organismes (l'INSERM notamment) ont multiplié les primes individualisées au lieu de répondre aux revendications suivantes : l'amélioration des carrières indiciaires des personnels de la recherche sur la base de la qualification et l'harmonisation du taux de la prime de recherche pour toutes les catégories.

Pour mesurer la situation dans la Recherche, faisons un tour d'horizon des principales primes existantes ou en cours de promulgation.

### **La Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) :**

Instituée en 1965 pour les ITA pour compenser la faiblesse des salaires, elle est versée chaque semestre.

Elle est calculée en appliquant un taux (qui varie de 12 à 16% selon le corps) à l'indice de référence de chaque corps. Les textes prévoient une possibilité de modulation, qui ne peut être inférieure aux 2/3 de la prime normale ni excéder le double de la prime normale.

En outre, une possibilité de prime exceptionnelle attribuée de manière différente est prévue pour au maximum 30% de l'effectif total. A titre d'exemple, au CNRS:

- Un IR hors classe a par an au minimum 4500 euros et au maximum 13000 euros, voire 19000 euros pour une prime exceptionnelle (le taux est de 16%).
- Un IR2 de 3000 à 9000 euros voire exceptionnellement 13000 euros (le taux est de 16%).
- Un AI de 1700 à 3300 euros et exceptionnellement 5000 (le taux est de 12%).
- Un technicien de classe normale ou supérieure de 1350 euros à 2700 euros et exceptionnellement 4000 (le taux est de 12%).

De son côté, le SNTRS s'efforce de faire appliquer la prime moyenne à tous les agents car il considère que la PPRS est un élément du salaire fixe attribué historiquement pour compenser les salaires considérés comme trop faibles. Il revendique une prime de 20% pour tous.

Le gouvernement et les directions veulent abonder la PPRS par des sources financières non budgétaires et la rendre de plus en plus modulable.

#### **La prime de fonction informatique (PFI) :**

D'un montant beaucoup plus faible que la PPRS, elle varie avec le type de fonction et est attribuée par sélection professionnelle aux ITA.

#### **La prime d'excellence scientifique (PES) :**

Destinée aux chercheurs et enseignants chercheurs, elle a été promulguée pendant les vacances 2009. Le gouvernement essaie de s'attacher des élites et de détourner les chercheurs de la recherche. Le montant va de 3500 à 15000 €, voire 25000 pour une médaille d'or du CNRS ou un prix Nobel.

Le gouvernement cible 20% des chercheurs et enseignants chercheurs dont l'activité de recherche est jugée élevée. Pour les chercheurs, la condition de base est de faire un tiers du service d'enseignement d'un universitaire.

#### **L'Indemnité Spécifique pour les Fonctions d'Intérêt Collectif (ISFIC) :**

Mise en place pour essayer de motiver les chefs d'Unité et de Service à s'accrocher à leur fonction, elle est variable et est en moyenne d'un peu plus de 5000 € pour un Directeur d'Unité. Des centaines de cadres en bénéficient au CNRS.

#### **Des contrats individuels d'interface à l'INSERM :**

Ils ne sont pas financés par l'Etat (18000 € par an pendant 5 ans) pour les chercheurs qui prennent une activité de recherche clinique (environ 25% en bénéficient).

#### **La prime d'intéressement :**

Versée à partir des reliquats des contrats pour que les équipes qui se tournent vers les priorités du gouvernement. C'est un décret en préparation. Les équipes vont être incitées à adapter leurs thèmes de recherche pour obtenir les contrats les plus juteux.

Il faudra être conformiste pour être retenu par les Comités de sélection sur les thèmes prioritaires. L'originalité, c'est trop risquée pour ceux qui fournissent les fonds.

#### **La Prime de Fonction et de Résultats (PFR) :**

Réservée à la filière administrative (attachés et chargés d'administration,...) des ministères et des Universités, elle a

deux composantes, l'une liée à la fonction occupée et l'autre aux résultats obtenus par l'agent.

**Toutes ces primes sont d'ailleurs attribuées ou pour l'exercice de fonctions (PFR, PFI, ISFIC, contrat interface INSERM) ou pour reconnaître les résultats obtenus (PES, PFR, PPRS, Intéressement).**

La part variable des salaires individuels devient toujours plus grande et permet des pressions fortes sur les personnels. Ce n'est plus la qualification qui compte mais c'est la porte ouverte au clientélisme et au conformisme.

#### **La plupart de ces primes sont cumulables.**

Pour certains salariés, les montants sont devenus très importants. Pour ces personnels, il faut alors "se bagarrer" pour conserver ces primes.

**Finalement, c'est un système injuste qui permet d'opposer les personnels entre eux et donc de déstabiliser les équipes.**

Nous ne voulons pas de ce système d'individualisation de la rémunération que constituent ces primes.

#### **Le SNTRS-CGT considère qu'il est urgent de réagir.**

Pour contrer la politique du gouvernement en matière de rémunération, nous pensons qu'une campagne pour la revalorisation des carrières et des salaires pour tous les ITA et les chercheurs est indispensable.

Cette campagne doit viser évidemment dans le même temps à remettre en cause les primes individualisées, à commencer par la PES que de nombreuses instances des EPST ont dénoncé ces dernières semaines.

**Le SNTRS-CGT a condamné publiquement cette prime et a demandé aux élus des personnels dans les instances représentatives de s'opposer à sa mise en place.**

**Le SNTRS-CGT a proposé à l'ensemble des syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur de lancer ensemble une pétition contre la PES et pour la revalorisation des carrières et des rémunérations.**

Michel PIERRE.

# tribune libre tribune libre

## ***Les idées dominantes sont celles de la classe dominante.***

Le réchauffement climatique inonde le discours politique.

La plupart des gouvernements et des partis politiques y font référence. C'est à qui sera le plus ambitieux pour le combattre.

**L'Homme par son activité industrielle en serait responsable.**

Cette affirmation repose sur les affirmations du GIEC, qui n'est pas une institution scientifique, mais une création politique. Ses membres nommés par les gouvernements ne sont pas tous des scientifiques.

Le but du GIEC n'est pas de déterminer les causes du réchauffement climatique, « *mais d'expertiser l'information scientifique, technique et socio-économique qui concerne le risque de changement climatique provoqué par l'homme* ». Fort de sa lettre de mission, le GIEC n'a cessé de démontrer le bien fondé du présupposé qui a amené sa création. Le discours du GIEC, récité par tous les médias la presse et le personnel politique, n'en devient pas une vérité scientifique pour autant. Il n'y a aucun consensus scientifique sur l'origine du réchauffement climatique.

L'appel d'Heidelberg (1992), la déclaration de Leipzig (1996), la pétition de l'Oregon (1998), sont autant de manifestations de scientifiques qui ont tenu à marquer publiquement leur opposition aux conclusions du GIEC et aux idéologies catastrophistes qui ressuscitent les peurs millénaristes.

Face aux affirmations du GIEC, cette opposition s'est structurée en se constituant en Groupement Non Gouvernemental d'Etude sur le Climat, qui vient de rendre public cette année son second rapport.

**Pour ces scientifiques, il n'existe aucune certitude d'une responsabilité majeure du CO<sub>2</sub> dans le réchauffement climatique.** Ce dernier étant la conséquence de phénomènes naturels encore insuffisamment compris, qui sont à l'origine de l'alternance de périodes de refroidissement et de réchauffement que la terre a connue depuis des millions d'années.

**Qu'il n'y ait pas unanimité chez les scientifiques sur l'origine du réchauffement n'a rien d'étonnant. Il en est toujours ainsi en recherche. Le problème est qu'il n'y a aucun débat scientifique.**

Il y a une science officielle avec ses scientifiques bien en cours dont les médias et la presse distillent en permanence le discours. Ceux qui pensent différemment n'existent pas.

**Le pouvoir politique en France avec le Pacte pour la recherche et la LRU vassalise la totalité des institutions scientifiques.** C'est lui qui décide ce que les laboratoires doivent chercher. Le CNRS n'est plus un organisme de débats scientifiques. Certains scientifiques peuvent trouver intérêt à s'inscrire dans la pensée dominante. Ils y gagnent financements et notoriété.

**Mais, quel est l'intérêt pour la bourgeoisie de valoriser la thèse du réchauffement climatique d'origine humaine ?**

En 1972, le Club de Rome afin de justifier les fermetures massives d'entreprises commandita le rapport « Halte à la croissance ». Ce rapport sous prétexte de protection de l'environnement était un hymne à la décroissance. La force du mouvement de lutte fit que ce rapport ne rencontra aucun écho favorable, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en voie de développement. Afin d'intégrer ces derniers à leurs stratégies, la bourgeoisie des pays occidentaux élaborèrent le concept de la préservation de l'environnement dans le développement économique.

**Dans le courant des années 1970 va se forger le concept de l'écodéveloppement, puis en 1980 celui du développement durable.**

C'est le début des sommets environnementaux patronnés par l'ONU dans lesquels les associations écologiques vont jouer un rôle de plus en plus prégnant. Ces associations dont certaines sont des multinationales (WWF, Greenpeace, Les amis de la terre,...) sont le bras idéologique des forces du capital ou des Etats (Fédération Nationale de l'Environnement, fondation N Hulot).

**La tautologie du développement durable peut se résumer ainsi « le fait d'améliorer les conditions d'existence des communautés humaines, tout en restant dans les limites de la capacité de charge des écosystèmes ».**

Ce n'est que la reprise ripolinée du rapport du Club de Rome. Les forces du capital des pays occidentaux ont fait le choix d'arrêter le développement en Europe. Leurs zones de profit sont ailleurs.

**La nécessité de réduire l'activité économique afin de réduire la production de gaz à effet de serre pour limiter**

**le réchauffement climatique est l'idéologie d'acceptation de l'austérité.**

Il faut accepter les sacrifices pour sauver la planète. La taxe carbone et les écotaxes en sont l'illustration.

Les associations écologistes viennent en renfort du pouvoir en martelant l'idée que la sauvegarde de notre environnement dépend d'une somme de comportements individuels.

**La défense légitime de la nature est instrumentalisée afin de pérenniser l'ordre social.**

La classe dominante a besoin d'une idéologie intégratrice à ses choix fondamentaux. Le développement durable est cette idéologie. Qu'importe si elle favorise l'irrationnel, du moment qu'elle permette de pérenniser l'ordre social.

**Le recul des idées de classe, a des conséquences qui vont bien au-delà de la compréhension des rapports économiques et sociaux.**

**La violence sociale, la déréglementation, l'incertitude du lendemain, l'instabilité internationale constituent un terrain favorable aux peurs, à l'irrationnel.**

Ces peurs sont alimentées par les diverses associations écologistes qui assimilent modernité et catastrophes et prônent le retour à un passé mythifié. Elles sont rejointes sur ce terrain par ce qui reste de l'alter-mondialisme qui sous prétexte de lutter contre les multinationales luttent contre la technologie conceptualisée comme une arme de domination sociale.

**Or, il ne peut y avoir de progrès social sans progrès technologique. La technologie démultiplie la puissance de travail et les capacités créatrices de l'Homme.**

Si l'Homme est responsable du réchauffement climatique, il faut limiter sinon arrêter la croissance de l'Humanité.

C'est dénier aux pays émergents le droit d'accéder à notre niveau de développement.

C'est condamner une partie de l'Humanité à rester dans le sous développement et la pauvreté endémique.

C'est l'autre raison du soutien des bourgeoisies occidentales à la théorie de réchauffement climatique d'origine humaine : limiter le développement des pays émergents afin qu'ils ne jouent pas un rôle politique correspondant à leur importance économique croissante.

Les pays occidentaux sont seuls conscients des dangers que le développement des pays émergents occasionne à la planète !

L'ordre capitaliste occidental doit être préservé. Il est évident que les pays émergents ne sont pas prêts à accepter le discours des donneurs de leçons. C'est pourquoi, la conférence de Copenhague sera un échec. Il n'y aura pas de Kyoto 2 ! Et alors, quel importance !

**Le climat n'a jamais été immuable. Chaque période de réchauffement a toujours été bénéfique pour la vie (l'ère secondaire l'atteste) et pour l'activité humaine (l'optimum médiéval).**

Le GIEC n'est qu'une couverture scientifique pour des choix de classes.

**Personnellement, je crois en la capacité humaine à affronter et résoudre les défis du développement.**

La bourgeoisie n'a plus aucune perspective à offrir. Le principe de précaution qui est devenu un principe constitutionnel d'inaction en atteste.

**Les travailleurs scientifiques rendus responsables des maux de la planète doivent combattre pied à pied l'irrationnel, ils doivent lutter pour que les organismes de recherche, CNRS, INSERM, INRA... retrouvent la maîtrise de leurs orientations scientifiques afin de desserrer l'étau de l'étatisation l'étau de la science officielle et ouvrir les espaces de la liberté de recherche, de la créativité.**

Lorsque le salariat se lèvera massivement contre un système économique et social qui l'asservit, il balayera toutes ces idéologies de la désespérance qui mettent en cause l'idée même de progrès et contribuera à remettre l'Homme au centre de la société et le monde à l'endroit.

Gilles Mercier.

## *J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T*

NOM :

Prénom :

Corps et grade :

Adresse du labo ou service :

Téléphone :

Fax:

Courrier Electronique :

SNTRS-CGT : 7, rue Guy Môquet -94801 VILLEJUIF Tél. : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrscgt@vjf.cnrs.fr