



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°76 du 25 septembre 2006.

Spécial Comptes Rendus

SOMMAIRE

Commission exécutive du SNTRS-CGT du 14 septembre

	Pages
- Rapports d'introduction de la Commission Exécutive :	
- Rapport d'introduction générale,	2
- Rapport d'introduction sur la Confédération Internationale Syndicale,	4
- Rapport d'introduction sur les modifications statutaires.	8
- Compte rendu de la Commission Exécutive du 14 septembre 2006,	9
- Propositions de modifications statutaires	10
- Communiqué adopté à la CE	13
- Votes	14
- Communiqué sur la sélection professionnelle	14

Rapport d'introduction générale de Jacques Millet membre du Bureau National

Bonjour à toutes et à tous

Voici venue la rentrée.

Nombre d'entre nous on fait une petite pause mais ce ne fut pas le cas pour tout le monde.

Les mauvais coups ont plus que jamais continué à tomber.

L'enfer s'est abattu sur le Liban

Semant la mort et la terreur parmi les populations civiles, détruisant systématiquement les infrastructures et les centres vitaux de plusieurs régions, provoquant un désastre écologique en méditerranée.

S'en prenant même la force Pronu.

Chez nous le gouvernement n'est pas resté inactif :

Le 17 août les hordes sauvages du ministère de l'intérieur ont violemment (4 blessés dont un bébé) déferlé sur la résidence universitaire de Cachan expulsant un millier de personnes, les jetant dehors, allant jusqu'à placer des enfants en orphelinat comme le petit Siaka dont les parents ont été mis dans un centre de rétention où la place des petits n'est pas prévue.

Cette horreur perdure.

En guise de vacances, des milliers de jeunes et d'enfants ont du jouer aux fugitifs, en vrai, avec ou sans leurs parents, guettant les bruits de pas à l'heure du laitier, tremblant à la vue d'un uniforme et vivant dans la hantise de perdre à jamais leur école, leurs enseignants, leurs copains.

En cas d'arrestation, seul ou en famille, les parents rudoyés, 48 heures de garde à vue dans une cellule de commissariat puis deux ou quatre semaines en rétention, crasse, bruit, violence et promiscuité assurés, et, pour finir, un aller-simple vers un pays qu'ils ne connaissent pas ou plus, dont certains ne parlent pas (ou plus) la langue, papa-maman menottés, entravés comme des bêtes et attachés à leurs sièges. A l'arrivée, ce sera pour la plupart l'extrême misère : pas de logement ou le bidonville, pas de travail et pas d'espoir d'en trouver. Des persécutions, parfois les plus atroces, contre ceux que la France a débouté du droit d'asile. Pour les enfants, pas d'école, dans des pays où la scolarisation est un luxe. C'est ce gâchis qui se cache derrière les chiffres records d'expulsions annoncés avec satisfaction par le ministre de l'Intérieur : des milliers de vies propulsées dans

L'indigence et parfois achevées sous la torture !

Face à cela la résistance doit s'organiser comme à Rouen où l'église Saint Sever est occupée depuis le 6 juin par le collectif des sans papiers, où nous venons de créer un RUSF sur le campus (Réseau Université Sans Frontière) en complément des RESF qui se sont créés un peu partout.

Une nouvelle étape est franchie dans la politique libérale du gouvernement.

Jusqu'à présent, il affirmait la nécessité de maintenir des opérateurs publics pour gérer des secteurs stratégiques comme l'énergie. Un ministre des finances, Nicolas Sarkozy, avait même affirmé en 2004 : « compte- tenu de leur caractère déterminant pour les intérêts de la France, en terme de sécurité d'approvisionnement et de sûreté des activités nucléaires, l'Etat conservera en effet une part majoritaire du capital de ces entreprises (EDF et GDF) et continuera de définir conjointement avec leurs présidents leurs orientations stratégiques ».

Aujourd'hui, ce même gouvernement veut de toute force faire adopter par sa majorité son plan de privatisation de GDF alors que la logique serait aujourd'hui de fusionner EDF et GDF. Le projet de privatisation conduirait à développer en France deux opérateurs concurrents. Ceux-ci seraient amenés à dépenser des milliards pour disposer des mêmes compétences et s'affronter sur tous les terrains.

Cela aurait des conséquences lourdes pour l'utilisateur

D'ores et déjà, la libéralisation s'est traduite par la flambée des prix du gaz (+ de 70 % depuis 2000). Dans le domaine de l'électricité, l'écart entre le prix du marché et les tarifs « service public » réglementé par l'Etat atteint 66 %.

Qui peut se passer de gaz ou d'électricité aujourd'hui, c'est un bien commun et chacun doit pouvoir avoir y accéder. Les prix doivent rester les mêmes sur tout le territoire.

Les tarifs doivent être gérés dans la transparence. Les enjeux énergétiques actuels imposent non pas la fuite en avant libérale mais le renforcement de la maîtrise publique.

Nous devons tout faire pour mettre en échec le projet gouvernemental de privatisation de GDF

Le chômage aurait baissé

On pourrait se dire tant mieux.

Cependant tous les jours dans les médias on apprend de nouvelles restructurations ou fermetures d'entreprises mais le chômage aurait baissé.

De plus il y a eu des radiations massives, des conditions d'inscription draconiennes, le recours à des emplois aidés, à des formations voie de garage etc., autant de moyens d'envoyer encore plus d'argent public dans les poches des patrons

En fait le traitement statistique du chômage a permis d'en dégonfler les chiffres mais pendant ce temps là la précarité a continué à Croître.

Et que dire de l'exonération des charges sur les smicards des PME de moins de 20 personnes, en plus d'un nouveau cadeau aux patrons voici une nouvelle incitation forte à la baisse des salaires

De ces salaires minables qui font que même avec un travail on est en dessous du seuil de pauvreté.

Qu'en est-il dans notre secteur?

Nos salaires sont bloqués, nos possibilités de promotions sont ridicules, que ce soit par concours interne ou au choix pour les ITA ou au comité national pour les chercheurs !

Pourtant, tous ne sont pas à la même enseigne, entre 2001 et 2004, la prime du directeur général du CNRS est passée de 3050 € par mois à 13.700 €, toujours par mois.

L'ISFIC, Indemnité Spécifique de Fonction d'Intérêt Collectif, prime accordée aux directeurs scientifiques, délégués régionaux, à des directeurs d'unités et à des chefs de service du siège a vu son montant maximum passer de 6575 € par an à 12.000 €, avec une possibilité de majoration de 50%.

Et que nous est-il proposé ?

Une colossale hausse de 0,5% au premier juillet qui sera en plus encore scandaleusement augmentée d'un point d'indice au premier novembre

En résumé moins 10% en 5 ans alors que s'envolent les prix de l'immobilier et des carburants.

Les décrets en cours de publication sur l'organisation de la recherche (texte ANR déjà publié, texte AERES en cours) vont profondément affecter notre système de recherche: plus autoritaire, plus précaire, mieux piloté par les ministères, plus utilitariste

Face à toutes ces attaques, si nous voulons obtenir de nouvelles victoires, on ne peut se contenter de journées d'action mal préparées et sans lendemain.

Aujourd'hui, pour gagner, il faut une très forte (et souvent longue) mobilisation des salariés. L'exemple de la lutte contre le CPE doit nous encourager, au départ nous n'étions qu'une poignée, c'était plus que démoralisant et on connaît la suite. Il faut s'inscrire dans la durée

Nous avons une responsabilité particulière à cet égard.

Il nous revient de porter des revendications unificatrices tout en les combinant à des actions spécifiques à notre milieu

Par exemple nous devons porter des revendications pour améliorer nos salaires et nos carrières, au CNRS cela peut commencer par la revendication immédiate de la prime à 16% pour tous

L'action des personnels pèsera aussi pour maintenir nos instances d'évaluation dans toutes leurs prérogatives, pour maintenir une participation des personnels à la réflexion sur les orientations de la recherche et un contrôle de ceux-ci sur les décisions.

D'ors et déjà l'action intersyndicale a permis le rejet du texte sur l'AERES au CNESER de lundi dernier et hier a empêché que ne se tienne le CTPmesr

Le budget 2007 s'annonce désastreux pour l'emploi et inquiétant sur les moyens. Une action recherche en octobre ou novembre nous semble devoir être organisée.

Il faut interpeller la confédération pour qu'elle mène des actions efficaces et vigoureuses pour obtenir des victoires sur les salaires.

Enfin, ces actions ne pourront déboucher que si le personnel est uni et que les autres organisations syndicales participent aux actions. Nous pensons que la CGT doit prendre des initiatives d'action dès à présent.

Dès aujourd'hui nous vous proposons :

--De faire signer par les personnels et les élus la lettre ouverte envoyée hier au ministre par l'intersyndicale pour demander le retrait de l'AERES.

--De s'adresser aux présidents de section du comité national afin qu'elles débattent de l'AERES et arrive à une expression de protestation.

--De suggérer une action intersyndicale des élus, qui pourrait par exemple commencer par une assemblée générale.

--Nous devons décider de participer ou non et sous quelle forme à l'action du 28 dans l'éducation nationale, action que nous aurions souhaitée bien plus large mais nous devons encore vaincre les corporatismes. S'il y a une expression spécifique, il faut au moins la lier à l'emploi scientifique.

C'est ce débat sur les modalités d'actions, sur les stratégies à mettre en œuvre que nous devons avoir aujourd'hui à l'occasion de cette CE

Rapport d'introduction sur la Confédération Internationale Syndicale,

CE SNTRS CGT du 14 septembre 2006

Rapport introductif sur la nouvelle Confédération Syndicale Internationale (CSI)

Jean KISTER

Introduction

Avant l'ouverture du 48^{ème} Congrès de la CGT, il y a eu pour la première fois en France un débat, avec la participation de très nombreuses organisations syndicales venant des cinq continents, sur « quel internationalisme syndical ? », dans la perspective de la création, en fin d'année 2006 d'une nouvelle confédération syndicale internationale (CSI).

Les échanges sur la CSI, lors de cette rencontre ont essentiellement porté sur :

- Le processus de constitution de cette nouvelle structure qui doit transcender les internationales existantes ;
- Son objectif qui est de construire un outil syndical et combatif face à la mondialisation capitaliste.

Le Congrès, après avoir débattu, a donné mandat à la nouvelle direction de poursuivre l'engagement de la CGT, dans ce processus de construction de la CSI qui a débuté en 2004 ; et au CCN, après un large débat au sein de toutes les organisations de la CGT, d'arrêter la position définitive de notre confédération quant à sa participation au congrès constitutif de la CSI.

Calendrier FERC-CCN

- Les 21 et 22 septembre, délibération de la CEF sur la position de la FERC pour le CCN
- 27 septembre, réunion du CCN pour arrêter la position de la CGT quant à sa participation éventuelle au congrès constitutif de la CSI ;
- 3 novembre, congrès constitutif de la CSI à Vienne.

Ce choix qui concerne l'avenir de la CGT au plan international, doit donc se faire dans un calendrier très court. On peut le regretter mais les échéances sont là.

Rappel des documents envoyés par la FERC :

- Article dans « Le lien » de juillet 2006
- Courriel FERC du 28/08/06 : Dossier Confédéral, historique ...
- Statuts et programme du 28/08/06

Je commence ce rapport sur la CSI par poser la question :

- Des enjeux au niveau international : mondialisation, rapport de force syndical, organisations syndicales nouvelles
- Des objectifs de la CGT : agir et mobiliser sur des enjeux revendicatifs internationaux
Comment agir et avec quel outil syndical.
Quelles revendications au niveau international ?
- Comment la CGT peut intervenir au sein de la CSI pour mener les luttes syndicales ?

I- Tout d'abord un rappel sur les enjeux et le pourquoi s'inscrire dans ce processus ?

Nous vivons une phase d'accélération et d'élargissement de la mondialisation qui bouleverse partout dans le monde les conditions de la défense des intérêts des salariés et constitue un des principaux défis auquel le syndicalisme est confronté. On assiste à la remise en cause des acquis sociaux dans les pays les plus avancés, la précarisation généralisée de l'emploi, les délocalisations et pour les pays les moins avancés et les pays en voie de développement à l'aggravation des inégalités et de la pauvreté. 80% des travailleurs sont en travail informel sans protection sociale.

Le syndicalisme international tel qu'il existe aujourd'hui, dans son héritage de division issue d'un monde partagé en deux blocs antagonistes Est/Ouest – trois organisations syndicales CISL-CMT et FSM- est dans l'incapacité de peser réellement sur la mondialisation dominée par les intérêts des grandes multinationales, des grandes puissances mondiales (USA notamment). Il pèse vraiment ni sur les institutions internationales-OMC –Banque Mondiale-FMI ni sur l'ONU, il pèse peu sur les grands groupes.

II- Etats des lieux

Les organisations syndicales mondiales

CISL : Confédération Internationale des Syndicats Libres

Fondation	1949
Nombre d'adhérents	155 millions
Nombre de syndicats membres :	236
Nombre de pays :	154
Adhérents français :	Force ouvrière, CFDT

CMT : Confédération Mondiale du Travail

Fondation de la CISC, (Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens)	1920
Transformation en CMT	1968
Nombre d'adhérents	26 millions
Nombre de syndicats membres	144
Nombre de pays	116
Adhérents français :	CFTC

FSM : Fédération Syndicale Mondiale

Fondation	1945
Nombre d'adhérents	aucun chiffre disponible
Nombre de syndicats membres	aucun chiffre disponible
Nombre de pays :	aucun chiffre disponible

Les Fédérations Internationales (global unions) :

GUF : Global Union Fédération, GUF, est l'instrument de coordination entre la CISL, les SPI (devenus GUFs) et le TUAC (Trade Union Advisory Council, Conseil consultatif syndical auprès l'OCDE)

Quelques exemples de Fédérations internationales (GUFs) :

UNI : Union Network International

IE : Enseignement

III- Chronologie de l'engagement de la CGT dans le processus de création de la nouvelle organisation syndicale internationale

Juin 2004 : il s'agissait d'aller vers une refondation du syndicalisme international. L'objectif n'était pas une fusion entre les deux centrales, parce que l'addition des difficultés des deux organisations ne pouvait pas être à l'origine d'une dynamique nouvelle, d'une stratégie de reconquête du syndicalisme. Dès le départ, le projet se fixait pour ambition d'y associer les centrales syndicales non affiliées à la CISL et à la CMT, mais soucieuses de l'impuissance du syndicalisme international face à la mondialisation et ses conséquences.

Un « groupe contact » s'est réuni avec la présence de six organisations d'Europe et d'Amérique latine. La CGT comme les autres organisations nationales y participant, a défendu une conception ouverte du processus de création de la nouvelle internationale pouvant permettre de rassembler largement les organisations syndicales pour affronter les défis actuels et opérer une rupture totale avec les pratiques exclusives de la guerre froide. La CGT a aussi affirmé sa conception que la nouvelle organisation devait être un instrument d'action et de renforcement du syndicalisme.

IV- Les apports des organisations indépendantes dont la CGT

Dans le débat sur les statuts, le premier projet qui nous avait été soumis, n'échappait pas à la difficulté de rédiger une charte commune capable de rassembler toutes les forces nécessaires pour affronter les défis de la mondialisation et de se débarrasser des schémas de pensée anciens. Les débats au sein du groupe de contact, mais aussi avec des organisations de la CISL et de la CMT et entre organisations du groupe de contact ont permis de le faire bouger, jusqu'au projet qui vous est adressé.

La déclaration des principes, par exemple, devait, pour la CGT, « faire table rase du passé » de division du syndicalisme, pour manifester clairement la volonté de faire du nouveau et de rassembler largement les organisations syndicales, qu'elles aient ou non une affiliation à l'heure actuelle. Cette proposition, partagée unanimement par les autres organisations non affiliées a finalement été adoptée et le texte de la déclaration de principes, beaucoup plus précis sur les valeurs du syndicalisme que la nouvelle organisation entend défendre, a gagné en pertinence pour la totalité des cultures syndicales impliquées dans ce choix attestent de la volonté de rassemblement du syndicalisme dans le respect des diversités de chacun.

Ainsi, chaque organisation affiliée garde son autonomie comme le montre la rédaction de l'article 2B des statuts : « *Les organisations membres conservent leur pleine autonomie à l'échelon national.* »

Ainsi, au sujet des « Organisations associées », l'article 5 prévoit : « *Le conseil général peut attribuer le statut d'organisation associée à des centrales syndicales nationales qui, tout en souscrivant à la Déclaration de principes et aux objectifs de la Confédération ne sont pas pour l'instant en mesure de s'affilier. Ce statut sera octroyé afin d'aider l'organisation concernée à surmonter les obstacles à leur affiliation.* ». Dans la lettre des Secrétaires Généraux de la CISL et CMT, il est précisé que « *Ce statut n'est pas considéré comme une période d'essai pour l'affiliation mais plutôt comme un mécanisme d'interaction avec des organisations dans le but de les aider à surmonter les obstacles à l'affiliation. Ce mécanisme favorisera ainsi l'inclusion du plus grand nombre dans la nouvelle organisation.* »

Ainsi, dans l'article 33, « *Une modulation des cotisations devrait permettre aux confédérations des pays les plus pauvres de compter tout autant que les autres dans les délibérations de l'internationale.. Le conseil général a qualité pour fixer des taux différents pour les organisations affiliées de pays où les conditions économiques et sociales ou politiques générales ne leur permettent pas de cotiser aux taux plein, sans porter préjudice à leurs droits de représentation ou de vote.* »

V- Des points positifs (dus en partie à la CGT et aux groupes non affiliés)

L'organisation s'affirme « *unitaire, indépendante et démocratique* », « *ouverte, pluraliste, respectueuse de l'autonomie des organisations affiliées.* »

Elle déclare « *le travail humaine d'une valeur supérieure au capital* » ; « *agir pour le respect universel des droits fondamentaux, pour la paix, la démocratie* »

Elle entend « *construire un syndicalisme de transformation sociale ouvrant la voie à une mondialisation qui profite à tous.* »

Elle déclare « *Combattre les inégalités sociales et lutter en faveur d'une redistribution constituent deux éléments qui sont au cœur du développement d'un nouveau modèle de mondialisation.* » (Article 7)

Elle déclare que « *La fourniture des services publics de qualité pour tous doit être au cœur de ce nouveau modèle de mondialisation. Il incombe aux gouvernements de garantir le droit à l'éducation et un accès équitable à la santé et aux autres services essentiels, y compris l'accès à l'eau propre et à l'assainissement. Faire de l'enseignement tout au long de la vie une réalité pour tous est la clé pour une participation à la société du savoir.* » (Article 8)

Elle « *affirme que les services publics essentiels, notamment en termes d'éducation, de santé, d'approvisionnement en eau, de transport public et d'autres biens publics essentiels doivent être exclus des négociations sur la libéralisation du commerce, les gouvernements conservant le droit de réglementer et de protéger dans l'intérêt public.* » (Article 15)

Elle « *réaffirme que les droits syndicaux constituent un élément clé des droits humains au travail, que le respect total et universel des droits syndicaux constitue un objectif fondamental de la CSI.* » (Article 21)

Elle s'engage « *à mener à bien le combat historique du mouvement syndical international visant à éliminer le travail des enfants et à assurer que chaque enfant puisse aller à l'école.* » (Article 27)

Elle veut « *assurer une éducation publique universelle gratuite, obligatoire et de qualité* » (Article 28). Il ne manque que la laïcité, unique en France par rapport aux autres pays du monde !

Elle « *s'engage à renforcer la santé et la sécurité professionnelles pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses*» (Article 30)

Elle « *fera campagne pour une interdiction mondiale totale de l'utilisation et de la commercialisation de l'amiante.*» (Article 31)

A propos du Moyen Orient, la CSI « *déclare qu'une paix globale entre Israël et la Palestine fondée sur l'existence de deux Etats souverains, indépendants et viables exige une attention internationale renouvelée et un soutien, et qu'il faut octroyer d'urgence la plus haute priorité à cette question.* » (Article 44)

Il ne s'agit que de quelques exemples de propositions allant plutôt dans le bon sens. La CGT avec d'autres organisations, a contribué à ce que de tels principes et objectifs soient retenus.

VI- D'autres points qui font débats, voire posent problèmes par rapport à nos conceptions du syndicalisme

A propos de l'économie ... sans commentaires !!

Elle se prononce pour « *Une gouvernance effective et démocratique de l'économie mondiale* » (Article 9) ??

« *La CSI doit œuvrer pour l'incorporation d'une clause des droits des travailleurs et travailleuses dans les Statuts de l'OMC. Une telle clause devrait être antiprotectionniste, favorable au développement et devrait constituer un instrument crucial de justice sociale dans un système commercial mondial ouvert.* » (Article 13)

Elle « *reconnait que les entreprises multinationales sont un moteur essentiel de la mondialisation.*» (Article 17)

« la CSI doit faire campagne pour le travail décent » (définition de l'OIT) (Article 29) : notion très vague !

A propos de l'ONU ...

« La Confédération exprime son soutien indéfectible aux principes et au rôle des Nations Unies, et à sa légitimité et son autorité uniques qui constituent une garantie réelle de paix, de sécurité et de développement, appelant le respect et l'adhésion de la communauté internationale toute entière. » (Préambule des statuts)

Tout en disant aussi que la CSI « réclame la réforme et le renforcement du système international en tant qu'instrument de promotion de la paix, de la sécurité et du développement. Cette réforme doit comporter une Organisation des Nations Unies renforcée et plus démocratique et la création d'un conseil de sécurité économique, social et environnement des Nations Unies. » (Article 41)

A propos du terrorisme ...

La CSI « condamne également le terrorisme sous toutes ses formes et sous quelques prétextes que ce soit, de même que les politiques de « guerre préventive » et « d'assassinats sélectifs » défendues et pratiquées par certains Etats. Il demande à la CSI d'être vigilante afin d'assurer que des mesures de lutte contre le terrorisme n'exacerbent pas la xénophobie et la discrimination ou n'érodent pas des droits démocratiques durement acquis. » (Article 42)

Tout en reconnaissant que « les conflits trouvent souvent leurs racines dans la pauvreté, l'inégalité, les violations des droits humains et notamment des droits des travailleurs et des travailleuses. » (Article 43)

Enfin, la CSI « se félicite de l'établissement de la Cour pénale internationale (CPI) et des tribunaux internationaux pour crimes de guerre et soutient de nouvelles initiatives pour renforcer le champ d'action effectif de la justice internationale. » (Article 46)

Et il y en a sûrement d'autres... Je vous fais confiance !

VII- Que doit-on faire ?

Malgré cette réalité, les statuts et projets de la future CSI n'étant pas le programme de la CGT, que doit-on faire ?

Le BN pense qu'il faut partir des enjeux :

- 1) Le syndicalisme international doit se donner la capacité de s'opposer à la mondialisation capitaliste, dominée par les intérêts des grandes multinationales et de peser sur les institutions internationales : OMC, Banque mondiale, FMI, ONU, OIT, UE
- 2) Cette capacité ne peut être atteinte que si les forces syndicales au plan mondial se rapprochent pour travailler ensemble et dépasser les antagonismes qui se sont structurés sur des bases idéologiques pendant les soixante dernières années.
- 3) Le tout premier objectif est de construire un outil syndical qui permette la défense et l'extension des droits des travailleurs face aux politiques des grandes multinationales capitalistes et leurs soutiens politiques.

C'est donc un moment historique qui se prépare après 60 ans de division syndicale au plan international.

Il y a plus de 10 ans déjà, lors des 44^{ème} et le 45^{ème} Congrès, la CGT constatant les divergences graves avec la FSM, dont elle était fondatrice, appelait de ses vœux un renouveau du syndicalisme international.

L'important pour la FERC est de se positionner d'une manière dynamique lors du CCN. A ce sujet, il faut que notre débat porte sur l'importance historique de construire avec d'autres syndicats, qui n'ont pas forcément la même culture syndicale que la CGT, un nouvel outil syndical international sans pour autant remettre en cause les valeurs de la CGT et de son engagement pour un syndicalisme de transformation sociale.

Il faut donc voir le processus de création de la CSI comme une dynamique, pas comme une fin en soit (les textes statuts et programmes n'ont pas vocation à être fondus dans le marbre, ils doivent faire l'objet de luttes, de débats pour les faire évoluer !

L'unification du syndicalisme à l'échelle mondiale est une absolue nécessité ressentie maintenant par la plupart des syndicalistes du monde.

La CGT, fidèle à son histoire et à ses valeurs, se doit d'être de ce rendez-vous.

INFOS FERC :

Une formation fédérale sur les « questions internationales » aura lieu du 13 au 17 novembre 2006 à Courcelles (5 jours au lieu de 3) : inscrivez vous nombreux !

Rapport d'introduction sur les modifications statutaires

Rapport de Didier GORI membre du Bureau National

Cette réflexion sur les modifications statutaires a pour but de faire une synthèse des revendications du SNTRS. Il s'agit aussi de discuter de nouvelles revendications face à la politique de déstructuration de la recherche publique.

Ces réflexions que nous allons mener aujourd'hui, seront présentées à la Direction du CNRS le 25 septembre prochain lors d'une réunion entre la direction et les organisations syndicales.

L'actualité sur les modifications des procédures d'avancement justifie cette réflexion et les nombreuses remarques de nos camarades suite à la présentation des listes « d'experts » de l'administration, attestent de la nécessité que notre syndicat s'exprime sur la notion d'évaluation par des pairs. Nous devons également informer les personnels de la situation, des conséquences et surtout quelles sont nos propositions.

Depuis les premières rencontres de la nouvelle Direction du CNRS, nous ne pouvons constater qu'une précipitation dans l'expérimentation de nouvelles procédures dans l'avancement des ITA.

Cette attitude ne fait que renforcer la légitimité de nos revendications pour une véritable évaluation des ITA. L'idée d'une évaluation des ITA est donc bonne, même si l'administration a détourné une partie de notre vocabulaire. Il est visible que nous n'avons pas la même nomenclature. La notion d'expert en est un exemple typique et ce malgré nos multiples « rappels à l'ordre », sur la définition de la nature et du rôle d'expert. (Lors du CTP du 6 juin et de la rencontre de la direction avec les organisations syndicales du 12 juin).

Ce passage en force de l'administration ne fait que confirmer que même en changeant la tête, la politique du CNRS reste la même. Aujourd'hui, il est donc d'autant plus important que le SNTRS-CGT ai de nouvelles propositions à opposer à ce qu'il en train d'accomplir.

Il est aussi nécessaire de préciser quelles sont nos revendications comme la prime de participation à la recherche à 16% pour tous. Mais il est aussi nécessaire de mener collectivement, aujourd'hui une réflexion sur l'état de nos revendications par rapport aux changements et aux évolutions que nous connaissons déjà dans nos unités et dans nos établissements. Je pense par exemple au LMD. La question ne se pose plus tant de savoir si nous sommes pour ou contre le LMD, mais de savoir comment doit on lutter **contre** ses effets néfastes en réactualisant nos revendications.

Dans le cadre de la reconnaissance des qualifications, nous ne pouvons pas ignorer l'uniformisation européenne des formations selon un schéma « 3-5-8 » (formation à Bac+3, +5, +8). Nous commençons à voir apparaître sur le marché de l'emploi de nombreux jeunes avec des licences professionnels. Cette nouvelle échelle de qualification pose le problème des BTS et DUT par rapport à ces licences professionnelles et en par conséquence, le problème du grade d'Assistant Ingénieur. Sachant que ce grade est un statut dérogatoire à la Fonction Publique, nombreux sont ceux qui souhaiteraient le voir disparaître.

Nous allons donc devoir proposer des solutions afin de sauvegarder cette spécificité.

Dans le même esprit, nous avons déjà dénoncé les problèmes de blocages de carrières.

La réforme des retraites contraints les salariés à travailler encore plus longtemps ce qui induit des blocages de carrières toujours plus importants. Les conséquences seront d'autant plus importantes puisque dans certains corps ou grades on observe déjà plus de 50 à 60% des personnels bloqués aux derniers échelons.

Comme vous l'aurez compris les modifications, les modifications statutaires concernent les ITA, mais aussi les chercheurs. Plus que jamais le statut de chercheur doit être amélioré pour restaurer son attractivité. Là aussi, nous devons proposer des revendications sur les salaires et contre la précarité des jeunes doctorants et post-doctorants.

Quand on parle de l'attractivité du métier de chercheur, on pense souvent à l'attractivité de la carrière. Mais là aussi, la politique de pilotage de la recherche avec une politique excessive de financement par projet, est un facteur récent et responsable d'une partie de cette désaffection. Il s'agit bien de défendre la liberté de penser et de créer des chercheurs et par conséquence de leur indépendance financière.

Un groupe de travail s'est interrogé sur ce que devait être nos propositions en matière de modifications statutaires. La synthèse vous a été transmise, et j'espère que vous en avez bien pris connaissance.

Enfin à la marge de ces questions de modifications statutaires qui portent essentiellement sur les carrières, j'aimerais poser le problème des statuts en matière d'H&S et de conditions de travail. Les problèmes de canicule que nous avons connu cet été, nous ont confronté aux limites des textes statutaires et du code du travail. Au-delà de ces questions de canicule, je suis trop souvent interpellé sur des problèmes majeurs d'H&S et de conditions de travail que nous ne parvenons pas ou très difficilement à résoudre. Je ne souhaite pas que les questions de modifications statutaires sur l'H&S monopolisent cette CE mais nous devons avoir conscience de ces insuffisances statutaires.

Pour conclure, tout ceci nous montre bien qu'il est important d'avoir une réflexion sur tout ce qui peut être amélioré dans nos statuts et en particuliers dans nos carrières.

Maintenant nous vous invitons à vous exprimer sur ces propositions.

Compte rendu des discussions sur les modifications statutaires de la Commission Exécutive du 14 septembre 2006

Le rapport d'introduction a fait état des nombreuses évolutions de ces dernières années (Réforme des retraites, réforme statutaires, évolution des formations, ...). Le dernier congrès n'a pas permis de discuter de toutes ces évolutions. La Direction du CNRS a souhaité rencontrer les organisations syndicales pour discuter des évolutions statutaires à envisager. Parmi ces évolutions figurent les nombreuses revendications du SNTRS-CGT comme l'évaluation des ITA par leur pair.

La discussion a fait apparaître des interrogations de camarades qui pensent ne pas avoir assez réfléchi aux conséquences de ces revendications. Ils expriment leur réticence à l'égard de la suppression des blocages en fin de grade. Ils considèrent que nous n'avons pas mesuré les conséquences de ces revendications et qu'il n'est pas sûr qu'on obtienne les effets souhaités. De même ils soulignent la difficulté que peut poser des revendications trop éloignées des « personnels ».

Dans la discussion, certains camarades considèrent légitime les revendications et craignent des confusions dans les revendications.

Une autre camarade attire notre attention sur l'origine de ces propositions et dénonce les blocages de carrière très importants et pour lesquels nous nous devons d'agir. Elle insiste sur la nécessité de revaloriser le travail des salariés, sans remettre en cause l'ancienneté et l'évolution de carrière. Une autre camarade précisera que la suppression des blocages de grade ne remet pas en cause la politique de valorisation de la qualification. Les différents corps correspondent à des qualifications différentes. Les grades, eux, se justifient par un mérite différent. La réforme des retraites et l'allongement des carrières justifient l'allongement du nombre d'échelon. Il est nécessaire de trouver de véritable solution, car les primes de « blocage » ne sont pas des solutions.

Un camarade propose de communiquer davantage sur nos revendications. Il confirme que 2 agents n'entendent pas forcément la même chose. Pour cela, il faut communiquer plus, réfléchir et structurer nos revendications pour quelles soient bien acceptées.

Un camarade propose de rendre plus pédagogique nos revendications. *Si la Direction est susceptible d'un petit projet il faut faire des propositions pour aller plus loin.* Pour la fin de carrière, il est légitime de rallonger les grilles si les carrières sont plus longues. Par contre il précise que nous sommes opposés au projet de prolonger la grille des CR avec un grade de CRCE. Il nous indique que l'UNSA a des revendications concrètes et que nous avons donc intérêt à nous prononcer nous aussi sur ces questions (exemple : CNRS – 3 grades et par contre Ministère – 2 grades). Il confirme la nécessité de revendications concernant les débuts de carrières en particulier pour la catégorie C.

Sur les Amplitudes de grille, il indique qu'aujourd'hui nous avons un rapport de 1/1,33 et que nos revendications dans le dernier congrès sont de 1/1,77. Hors l'allongement de grille avec les carrières n'a pas été pris en compte et dans nos nouvelles propositions ce rapport arrive à 1/2. En ce qui concerne le LMD, l'UNSA a déjà un projet de fusion des corps AI et IE. Nous devons prendre position sur ce sujet et faire des propositions.

La « systématique » des promotions pose problème à certains camarades. L'ancienneté doit-elle impliquer forcément une évolution de carrière ? Une réflexion plus profonde est nécessaire en particulier sur le passage au grade.

Mais d'autres camarades rappellent l'importance du problème de blocage des carrières et qu'il faut donc trouver une solution. Il faut revoir les possibilités et faire des propositions, l'allongement est une solution.

Un camarade chercheur semble ne pas se sentir concerné pas le problème d'attractivité qui est posé dans le rapport d'introduction. Il demande est ce vraiment là le problème. En ce qui concerne nos revendications de crédits récurrents à la hauteur de 70%, il attire notre attention en précisant que donner un tel chiffre peut être très maladroit. Dans l'échange il a été entendu sur ce point. Il apporte également des précisions. C'est le cas pour les recrutements jeunes, dans les 2 années après le doctorat. Il confie que ce serait mieux de mettre 2 années après la thèse. Dans les conditions pour concourir il indique qu'il préfère la référence au doctorat plutôt qu'au master. Il rappelle également son opposition au LMD et qu'on ne peut pas laisser faire même s'il est déjà en place.

En conclusion il est précisé que pour les changements de corps, c'est la qualification qui est valorisée. Pour les changements de grade, c'est le mérite et l'expérience acquise avec l'ancienneté. Notre société est bien loin d'être idéale et par la force des choses, c'est la femme qui fait les frais de son rôle « maternel ». Tant que les hommes ne s'investiront pas autant qu'elles dans le foyer et l'éducation des enfants, elles seront toujours pénalisées dans leur carrière. En lissant les progressions on leur donne une chance d'avoir une carrière. La revalorisation de début de grille se justifie par la prise en compte des nombreux frais auxquels un jeune ménage doit faire face : Installation, aménagement, enfants, ... Mais à notre époque les grands parents en fin de carrière dépensent énormément pour venir en aide à leurs enfants, on observe une évolution considérable des transferts « intergénérationnelles ». Compte tenu de la discussion il est proposé une journée d'étude sur les statuts et les améliorations d'ici le prochain congrès.

Afin de mener les discussions avec la Direction du CNRS, il est proposé de voter sur les revendications qui n'avaient pas pu être discutées au congrès, exemple : avec la loi Fillon, et l'allongement des carrières, nous proposons un allongement des échelons.

Les propositions ont été votées à l'unanimité.

Propositions d'améliorations des carrières et des salaires,

Principes qui fondent nos propositions :

- La qualification qu'elle soit attestée par un diplôme ou acquise par l'expérience doit être reconnue. Les critères d'évaluation ne doivent pas être fixés par le poste (travail prescrit) mais par la qualification des personnes (savoirs, qualités).
- Le niveau de classification doit correspondre à la qualification de l'agent.
- Une politique de promotion et de moyens affectés à la formation et à la promotion des agents doit être mise en place dans les EPST. Cela veut dire qu'il faut obtenir un système de formation diplômante (ou qualifiante), pris sur le temps de travail, avec les financements nécessaires. Il faut revoir les conditions d'accès aux concours internes pour les personnes diplômées par cette voie. Un effort particulier doit être entrepris dès maintenant en faveur des personnes sans diplôme afin de leur donner accès à des niveaux qualifiés. Les organismes doivent s'engager dans le dispositif VAE.
- L'évaluation des ITA par les pairs doit être mise en place, avec une commission par BAP.
- Réunir la commission de mobilité

Ces principes valent pour tous les agents qu'ils soient ou non titulaires.

Propositions concernant le statut pour améliorer dès maintenant le statut des ITA :

- Recruter effectivement des non diplômés.
- Pour prendre en compte l'allongement des carrières, et le blocage en fin de corps et de grade, il faut allonger la grille par des échelons supplémentaires. Dans l'attente de cette mesure, il est possible d'attribuer des bonifications indiciaires aux personnes bloquées en fin de corps ou de grade depuis 3 ans et plus. Le SNTRS étant contre les barrages de grade, toutes les personnes bloquées en fin de grade devraient accéder au grade supérieur.
- Il faut revaloriser les carrières. Pour le IR : fusion des IR2 et IR1. Pour les AI : tous les Bac+2 (ou qualification correspondante) doivent relever de ce corps. Les passages IR vers le corps des chercheurs doivent être facilités.

Améliorer les conditions de promotion

- Relever le contingentement des corps ; calculer les possibilités de promotion sur le stock et non le flux ; augmenter les possibilités de promotion au choix sur la base de 1/5 pour tous (1/4 pour les AJT).
- Drogations aux conditions d'ancienneté pour tous ceux qui ont été reconnus par les commissions d'évaluation et pour ceux qui ont obtenu un diplôme après leur entrée au CNRS.
- Les postes libérés doivent être mis aussitôt en mobilité puis aux concours internes ou externes dans un délai de trois mois.
- Pour les concours ITA :
 - Les profils d'emploi doivent correspondre aux FET.
 - Les concours de recrutement par corps doivent rester au niveau national, même si l'organisation régionale ;
 - Les concours génériques doivent être limités à quelques fonctions clairement identifiées ;
 - Les membres des jurys doivent être compétents dans le métier, appartenir au même corps que le candidat, ou au plus à deux niveaux de corps au-dessus du poste mis au concours.
 - Les deux phases du concours doivent être composées du même jury.
 - Possibilité de consultation d'experts extérieurs, qui rédige un rapport porté à la connaissance de tous les membres du jury, Seul celui-ci est compétent pour délibérer
 - Instaurer un essai professionnel pour les recrutements en B ou C.
- Pour les concours internes :
 - Tous les candidats doivent être auditionnés en concours internes.
 - Les critères généraux, liés à la qualification et aux FET, doivent être publiés et portés à la connaissance des jurys et des candidats, les critères appliqués par chaque jury doivent être rendus publics ;
 - La composition du jury doit se faire sur la base de la diversité des métiers de la BAP avec des membres compétents des différents métiers (voir ci-dessus) ;
 - Il faudra réviser les dossiers des agents sur la base du système d'évaluation des ITA.

Fonctionnement des CAP

- La CAP nationale reste l'instance de recours ultime au niveau des organismes.
- Instaurer une commission des personnels dans tous les labos de 5-6 ITA et plus.
- Instaurer une commission régionale préparatoire paritaire avec des membres désignés par les syndicats sur la base de leurs résultats aux CAP. La représentation doit être globale (ni par corps, ni par BAP). Les membres représentants l'administration doivent être désignés en tenant compte de la diversité des laboratoires et des services au niveau de la région. La CRPP dressera une liste des personnes justifiant d'un changement de corps ou de grade.
- La CAP nationale doit travailler sur la base de ces commissions, ce qui mettra fin dévoiement actuel.
- Les critères doivent être fondés sur la qualification exercée mais aussi sur l'aptitude à exercer une qualification de niveau supérieur. Ceci suppose de mettre fin au sous-classement et de mettre en place un système d'évaluation des ITA par les pairs (suivi de carrière).

Salaires et primes

- Porter dès maintenant la prime à 16% pour tous soumise à cotisations, sans modulation ; utiliser le volet de primes supplémentaires pour le permettre.

Les propositions de modifications statutaires

Notre proposition intègre les niveaux de qualification des ITA, des chercheurs et des enseignants-chercheurs en les plaçant dans des corps différents. Elle comprend 7 corps et 8 niveaux de qualification. Les 6 corps (AJT) CR, MCF) correspondent aux grands niveaux de formation, les 2 derniers niveaux correspondent à des niveaux de compétence et de responsabilité acquises après une expérience professionnelle.

Les changements de corps se feraient par les procédures actuelles, concours interne et choix en CAP, mais avec des possibilités non plus dépendantes du nombre de recrutement (flux), mais de l'effectif du corps (stock). Ceci permettrait une progression moyenne minimum. Un système **d'évaluation professionnelle des ITA** permettrait une meilleure prise en

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

- Les niveaux de fins de carrière sont déterminés par un coefficient multiplicateur de 2 sur 35 ans afin de prendre en compte l'allongement de la durée de la vie de travail depuis Balladur-Fillon. La moitié du gain indiciaire doit être obtenu au premier tiers de la carrière. Les trois premiers échelons sont à 1 an puis 1 an et demi, tous les autres à deux ans, uniformément. La fin de carrière des IR et des CR est le chevron 3 de la hors-échelle A, indice 962.
- Les courbes de carrières doivent être homothétiques, donc sans chevauchement (comme c'est le cas par ex. entre IEHC et IR2 actuellement).
- Notre proposition supprime toutes les rémunérations en dessous du SMIC. Les débuts de carrière dans chaque corps doivent être calés sur les écarts de durée entre les diplômes, sur la base d'un SMIC à 1500 € (valeur 2006) pour le niveau AGT (ou premier niveau du futur AJT), le CAP-BEP étant porté à 1,2 x SMIC, les BTS-DUT à 1,6, la licence-maîtrise à 1,8, le DEA, DESS, masters à 2 fois le SMIC et le doctorat à 2,2 fois le SMIC.
- Dans tous les corps, la carrière se déroule sans barrage de classe, la reconnaissance du « mérite » se faisant par les échelons accélérés.
- Le premier niveau de recrutement, qui n'est pas référencé à un diplôme, est conçu comme un corps de formation préparant au passage en AJT (futur AJT 2^{ème} classe).

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

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

- 1) Avant de présenter les propositions concernant les chercheurs des EPST, il faut avancer **des améliorations pour les doctorants et les chercheurs post-doctorants** travaillant en CDD : la rémunération des doctorants, indexée sur la valeur du point de la FP, doit être portée à 2 fois le SMIC, avec une première étape immédiate à 1,5 fois le SMIC, les libéralités doivent être transformées en contrat. Les contrats des post-doctorants doivent tenir compte de leur niveau de qualification et de leur expérience (ancienneté dans la recherche).
- 2) **Organiser un recrutement jeune dans les EPST et les Universités.** 2/3 des postes de chercheurs doivent être mis au concours en CR2. Ce recrutement devrait intervenir dans les deux ans qui suivent la thèse (généralement soutenue 3 à 4 ans après la fin du master. Cette période de préparation au concours pendant les deux ans qui suivent la thèse devrait être couverte par une prolongation du contrat de thèse (avec augmentation de la rémunération) pour ceux qui participent aux concours des EPST et des Universités. Pour rendre possible un recrutement au plus près de la thèse la condition pour concourir devrait être le master avec deux années d'expérience de la recherche. Le recrutement doit être porté à 5% des effectifs totaux pour les 5 prochaines années.

Tous les candidats doivent être auditionnés. Les voyages des candidats doivent être pris en charge par l'Administration. Le Jury doit être constitué par les membres de l'instance d'évaluation de la discipline dont le niveau de qualification est équivalent à la thèse. Tous les membres de l'instance d'évaluation doivent pouvoir assister aux délibérations. Il doit être possible de consulter des experts extérieurs sur les dossiers mais ils ne peuvent pas participer au jury.

- 3) **Revaloriser rapidement la rémunération de tous les chercheurs** sans attendre une refonte de la grille de la Fonction Publique. Le pouvoir d'achat s'est beaucoup dégradé et la qualification est mal reconnue. La prime de recherche pourrait être portée à 20% (ou 16%). Cette prime lors de la refonte de la grille devrait être intégrée au salaire. Il est aussi nécessaire d'harmoniser cette prime avec celles des ITA. Cela implique aussi de revoir la grille des IR pour l'harmoniser avec celle des chercheurs.
- 4) **Revaloriser les carrières.**
Les débuts de carrière des CR doivent être améliorés. La thèse devrait donner droit à une bonification de deux ans. Les années de thèse (quelque soit le type de financement) et de préparation des concours (voir ci-dessus) doivent être pris en compte à 100%. Les années d'activité à un niveau de qualification correspondant à celui d'un chercheur doivent être pris en compte à 100% quelque soit le type de financement en France ou à l'étranger. Notre objectif pour la refonte de la grille indiciaire est un recrutement avec une thèse (avant reconstitution de carrière pour la période post-thèse) à l'indice INM 607 (453 aujourd'hui).

La grille des CR1 doit être portée immédiatement jusqu'à l'échelle lettre A3 (indice INM 962). L'accès à ces échelons ne devrait pas être contingenté budgétairement. L'accès à ces échelons pourrait intervenir à partir de CR 7^{ème} échelon pour ceux qui prennent des responsabilités (encadrement de Masters et de doctorants, responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité) et dont l'activité scientifique est jugée favorablement par la commission scientifique.

La grille des DR2 devrait être portée rapidement jusqu'à hors échelle C1 (indice INM 1114) pour que l'accès à ce corps reconnaisse effectivement leur qualification.

La carrière des DR1 devrait atteindre hors échelle E2 (indice 1319).

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

5) Participation des chercheurs à la formation

C'est une des missions des chercheurs mais elle doit rester secondaire en terme de temps de travail par rapport à la mission de recherche. Sur la base du volontariat, les chercheurs doivent pouvoir participer à temps partiel avec rémunération aux enseignements de master et doctorat qui nécessitent des spécialistes. Les chercheurs doivent être traités comme les enseignant-chercheurs pour l'encadrement des thèses (indemnité, directeur de thèse,...). Les chercheurs doivent avoir leur place dans les comités d'Ecole Doctorale.

Les chercheurs doivent pouvoir passer dans les corps des enseignant-chercheurs. Des postes d'enseignant-chercheurs doivent être réservés pour faciliter ce passage.

6) Le transfert des connaissances vers les entreprises est une mission des chercheurs. Elle doit être exercée sur la base du volontariat.

7) Evaluer démocratiquement les chercheurs

Les chercheurs doivent continuer à être évalués par des commissions scientifiques représentatives de la communauté scientifique comportant 2/3 d'élus. Ces instances doivent aussi faire les propositions de création, renouvellement et suppressions des unités de recherche.

Les avis et classements des Commissions Scientifiques concernant les chercheurs devraient être transmis aux CAP correspondantes qui doivent pouvoir exercer un contrôle. La saisine des CAP par les chercheurs est de droit et ne devrait pas dépendre de l'avis de la direction.

Motion du SNTRS-CGT faite le 14 septembre 2006

Le SNTRS-CGT s'oppose au prêt de main d'œuvre dans les pôles de compétitivité

L'article 22 (titre V section1) du projet de loi « Pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié » prévoit la mise à disposition de personnels des entreprises et des organismes de la recherche publique au bénéfice d'entreprises, des universités ou d'un organisme de recherche, dans le cadre d'un pôle de compétitivité.

Le prêt de main d'œuvre, qualifié de délit de marchandage, est interdit par le code du travail. Introduire une exception pour les pôles de compétitivité a pour seul objectif de permettre aux entreprises de diminuer les coûts en "optimisant" le travail qualifié et en pesant sur les conventions collectives et les statuts. Cela ne permettra pas de développer les emplois dans la recherche publique et privée.

Pour le SNTRS-CGT, les collaborations entre les organismes de recherche publique et les entreprises doivent respecter les missions et les finalités de chacun. Il revient aux entreprises de mener des recherches pour leurs objectifs propres. La recherche publique, financée par l'ensemble des citoyens, mène des recherches au service du développement des connaissances, de l'amélioration du bien-être des citoyens et au service du progrès économique du pays. C'est pourquoi la liberté intellectuelle et la liberté de publication leur sont garanties, elles sont les conditions d'une expertise indépendante. Les personnels de la recherche publique ont été recrutés pour accomplir ces missions ; ils n'ont pas vocation à travailler dans les entreprises du secteur privé. Les pôles ont été conçus afin de détourner des missions publiques pour des usages privés. Les collaborations doivent permettre des fécondations mutuelles, non ouvrir la porte aux prédateurs. Enfin la méthode qui consiste à introduire des modifications fondamentales des principes qui régissent l'organisation et le fonctionnement de la recherche publique au moyen de l'insertion d'articles spécifiques dans des projets de lois sans liens directs avec eux est infâme, il fait fi de la démocratie et du débat avec les personnels de la recherche publique.

C'est pourquoi le SNTRS-CGT

- demande le retrait de l'article 22 du projet de loi « Pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié » ;
- exige que les conventions écrites entre les partenaires au sein des pôles de compétitivité respectent les missions des personnels de la recherche publique et leur garantissent les dispositions en vigueur dans les EPST en matière de droits, de conditions de travail, (horaires, congés), de salaires et de carrière d'une part, de liberté intellectuelle (droits de publications, échanges scientifiques, communications dans des colloques, etc.) de l'autre.

Le SNTRS-CGT s'adresse aux organisations syndicales de la Recherche Publique et de l'Université pour leur proposer une action commune sur cette base.

Votes de la CE du 14 septembre 2006

Communiqué sur les pôles de compétitivité :

Le principe d'un communiqué envoyé aux médias et à l'ensemble de nos adhérents, est adopté à l'unanimité avec 33 votes favorables.

Modifications statutaires :

Les propositions du Bureau National concernant les modifications statutaires ont été adoptées à l'unanimité, soit 33 votes favorables.

Confédération Internationale Syndicale :

La CE du SNTRS CGT, réunie le 14 septembre 2006 :

- regrette les conditions de précipitation dans le calendrier et l'envoi des documents concernant l'adhésion de la CGT à la nouvelle Confédération Syndicale Internationale (CSI), lesquelles n'ont pas permis un réel débat par les syndiqués,
- rappelle que la CE du SNTRS CGT s'était prononcée pour la tenue d'un congrès confédéral exceptionnel sur ce sujet, lors des débats du 48ème congrès de la CGT,
- considère que les objectifs et les attendus des textes présentés (statuts et programme) pour la création de la CSI ne sont pas satisfaisants,
- estime néanmoins nécessaire la constitution d'une confédération syndicale internationale pour organiser la lutte et la solidarité des salariés face aux multinationales. (Partie commune adopté à l'unanimité)

Vote sur 2 textes alternatifs sur l'engagement de la CGT au congrès fondateur de la CSI de novembre 2006 :

- La CE du SNTRS CGT se prononce POUR que la CGT rejoigne la CSI dès son congrès fondateur, sans pour autant approuver l'ensemble du contenu des textes présentés : 17 voix
 - La CE du SNTRS CGT considère que les conditions ne sont pas réunies pour rejoindre le congrès fondateur de la CSI : 11 voix
- Abstention : 1 voix

Ces décisions ont été transmises à la FERC le 18 septembre 2006.

Nouvelle campagne d'avancement de grade Par sélection professionnelle

C'est dans un contexte troublé par les modifications de procédure d'avancement au choix que s'ouvre la campagne de sélection professionnelle. Cette année, les possibilités seront de 18 pour les IRHC et de 46 TCE, toutes BAP confondues.

La campagne de sélection professionnelle qui s'ouvre associée à la politique d'avancement mise en œuvre par la Direction du CNRS, n'est pas prête à faire évoluer la situation dramatique de blocage des carrières que nous connaissons.

De plus cette année, cette procédure d'inscription à la sélection professionnelle n'est accessible que par une inscription « en ligne ». Aucune autre procédure n'est acceptée, ni téléchargement, ni dépôt de dossier en Délégation. Nous sommes inquiet car même les visas des responsables d'unités et de service devront être aussi se faire « en ligne ». Cette procédure exclusivement « en ligne » tend à exclure les personnels n'ayant pas un libre accès aux outils informatiques. Elle constitue donc, une discrimination envers ces personnels.

Le SNTRS-CGT appelle les personnels concernés qui veulent s'inscrire, à se présenter aux épreuves de sélection professionnelle TCE et IRHC. Nous les encourageons chaleureusement à y participer, et nous invitons nos militants à soutenir et aider les personnels dans cette démarche.

Nous vous rappelons que la **date limite est fixée au 3 octobre 2006 à 17h.**

Bon courage à tous