



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°88 du 2 février 2007.

SOMMAIRE

	Page
○ Affichette d'appel aux manifs du 8 février 2007	2
○ Compte rendu des rencontres Syndicats Direction du 2 ^{ème} semestre 2006	3
○ Compte rendu de la Commission Nationale d'Action Sociale du 23 novembre 2006	5
○ Plus aucun doctorant ou post-doctorant payé sur « libéralité » dans les laboratoires ! Déclaration SNTRS-CGT	8



Le 8 février 2007

Tous dans la rue

Pour exiger

*L'amélioration du pouvoir d'achat
par l'augmentation des salaires et des retraites*

L'amélioration des carrières

*La reconnaissance des qualifications et
le reclassement*

A Paris :

Manifestation unitaire à 13h30

Du Boulevard de l'Hôpital au Boulevard Raspail

Elle convergera avec celle des cheminots

Parcours : Bd St Marcel > Bd du Port Royal > Bd Montparnasse > Bd Raspail

Rendez-vous UGFF : Bd de l'Hôpital (au niveau Jardin des Plantes)

Compte Rendu des rencontres entre Organisations Syndicales et Direction du CNRS du 2^{ème} semestre 2006

Au cours du dernier semestre 2006, la Direction du CNRS a rencontré les organisations syndicales pour traiter des sujets faisant l'objet de revendications importantes. Des réunions thématiques ont permis d'aborder les points suivants :

- L'emploi Handicap
- L'évaluation des ITA
- Les promotions 2007 des ITA
- L'apprentissage au CNRS

La Direction du CNRS nous a invité à discuter de ces dossiers avant de les présenter au CTP, pour lui éviter probablement des déconvenues. Ces réunions ont été également l'occasion d'une prise de contact nécessaire entre les syndicats et Madame D'ARGOUGES, la nouvelle Directrice des Ressources Humaines du CNRS.

A ces occasions, le SNTRS-CGT a rappelé ses orientations. Concernant l'emploi handicap, le dossier a été défendu par Gérard Euzenot qui représente le syndicat à la commission nationale handicap. Ce dossier, examiné lors du CTP du 18 décembre a évolué de manière positive, avec la mise en œuvre d'un plan triennal. Un compte rendu sera édité par ailleurs.

Sur les autres thèmes les retours des discussions ne furent malheureusement pas aussi satisfaisants.

L'évaluation des ITA :

L'évaluation des ITA est un sujet important pour le SNTRS-CGT depuis de nombreuses années. Le SNTRS était présent en 2004-2005 dans le groupe de travail « SOBOST ». Nous avons fait part de nos revendications concernant la nécessité d'une évaluation professionnelle des ITA, par des pairs, experts dans le métier de l'agent. Notre revendication d'une expertise qui prend en compte le contexte professionnel des agents a du mal à être reprise par l'administration.

Aujourd'hui, le CNRS envisage de mettre en place une expérimentation « à sa sauce ». Cette expérimentation pose différents problèmes :

- o Le dossier d'évaluation professionnelle de l'agent viendra « compléter le processus annuel d'appréciation » ; les rapports d'évaluation seront donc « annexés aux dossiers d'appréciation annuelle ». Cette démarche marginalise l'évaluation professionnelle. Nous refusons cette vision. Nous avons proposé que le dossier d'évaluation soit composé des documents rédigés par l'agent, du rapport d'évaluation des experts et du dossier actuel centré sur le point de vue du directeur de laboratoire. Il ne s'agit en aucun cas de subordonner l'évaluation par les pairs à l'appréciation du directeur de laboratoire contrairement à la proposition de la Direction.
- o De plus, le projet fait apparaître que le document rédigé par l'agent (soit un rapport d'activité pour la catégorie A, soit une fiche d'auto-évaluation pour les B et C, ce à quoi nous nous opposons) doit être « visé par le Directeur d'unité ». Le rapport des experts sera également « transmis à l'agent sous couvert de son Directeur d'Unité ». Cette pratique remet clairement en cause l'indépendance d'une évaluation professionnelle telle que nous la défendons. Elle ferait perdre toute la pertinence d'une expertise professionnelle extérieure à l'unité.
- o Pour les agents, la rédaction d'un rapport d'évaluation soumis à un contrôle hiérarchique dévoie le principe même d'une évaluation par les pairs. Le document d'auto-évaluation pour les agents des catégories B et C est dangereux, car il standardise les activités et ne peut en aucun cas décrire la qualification. Il rentre dans la logique du « contrat d'objectif ». Cette notion a été omniprésente dans les nombreuses versions précédentes et nous ne sommes jamais certains que la Direction en a fait complètement « son deuil ».

Tel qu'il est, ce projet risque de condamner nos espoirs de voir mettre en œuvre une véritable évaluation des ITA.

Un autre aspect négatif touche au rôle que la DRH veut faire assumer au dossier pour la prospective et le suivi de l'évolution des métiers, ce qui met clairement en péril l'Observatoire des métiers. La Direction est responsable du manque d'animation de cet observatoire. Nous rappelons que le dispositif d'évaluation des ITA ne peut, ni ne doit se substituer aux prérogatives de l'Observatoire des métiers, mais doit lui permettre de faire évoluer les fiches d'emploi type avec l'évolution des activités des ITA selon leurs métiers et leur qualification.

Une période d'expérimentation doit être mise en place sur le premier semestre 2007 sur un échantillon d'ITA du CNRS. Cet échantillon se composera des :

- o techniciens de la BAP C
- o Ingénieurs d'étude de la BAP G
- o Ingénieurs de recherche de la BAP H

Cet échantillon a été constitué de sorte à représenter le plus possible les grands groupes professionnels et de qualification : taille de BAP ou de corps, type de métiers scientifiques ou d'accompagnement à la recherche et différences des niveaux de qualification. Cette expérimentation ne sera conduite que sur 4 à 5 Délégations régionales volontaires. Elle constituera une évaluation à blanc pour des raisons juridiques, tous les dossiers d'un même corps n'étant pas évalués. Des réunions entre la Direction et les organisations syndicales seront organisées pour en suivre l'évolution. Nous allons devoir maintenir la pression.

L'évaluation des ITA n'apportera rien si elle ne conduit pas à reconnaître les qualifications et réaliser des promotions. Nous l'avons fait entendre à la Direction du CNRS qui a accepté de discuter des possibilités de promotions pour l'année 2007.

Les Promotions 2007 des ITA :

La question des promotions 2007 des ITA a été abordée au cours de 2 réunions. Nous avons en préalable rappelé à la Direction du CNRS qu'elle devait prendre en compte la situation dramatique de blocage des carrières et mettre en œuvre un plan de déblocage en ouvrant un nombre de possibilités conséquent. Nous avons proposé dans ce cadre là de mettre en œuvre une campagne de déblocage sur 3 années en ouvrant chaque année un nombre de possibilités égale au tiers des agents bloqués aux grades ou au corps inférieur. La Direction a

refusé de discuter de toute procédure de déblocage massif des carrières. Elle indique seulement bien vouloir discuter d'effort spécifique à faire sur certains grades.

Situation de blocages des ITA au CNRS : (Données de la Direction du CNRS, situation au 15 nov. 2006)

Grade	Effectif	Nombre d'agents à l'échelon terminal	
		Nombre d'agents	%
IRHC	164	131	79,9
IR1	909	549	60,4
IR2	1623	332	20,5
IEHC	167	97	58,1
IE1	735	396	53,9
IE2	2672	657	24,6
AI	2329	488	21,0
TCE	1065	642	60,3
TCS	1009	444	44,0
TCN	2394	189	7,9
AJTP	264	96	36,4
AJT	630	29	4,6
AGTP	15	4	26,7
AGT	9	0	0,0

La difficulté majeure de cette discussion a été générée par l'attitude de la Direction qui n'a accepté de discuter des promotions que sur la base d'une enveloppe financière constante, comme la nouvelle loi de finance (la LOLF) lui permet. Cette condition a nui à toute véritable négociation puisqu'elle nous a contraint à un **chantage entre recrutement externe contre promotions**. Nous avons refusé de rentrer dans ce jeu d'autant que la Présidente et la Direction du CNRS ont fait le de limiter les recrutements, malgré les promesses de postes du ministre, (47 postes de chercheurs et 50 d'ITA non créés). En plus, les propositions de la Direction sont nettement inférieures aux possibilités de changement de corps que permet le statut. Les possibilités statutaires auraient nécessité une enveloppe de 4,7 millions d'euros. Hors la DRH n'en proposait que 4,0 millions. Le marchandage en séance a conduit l'administration à relever la somme d'environ 212 000 euros. Il est donc clair qu'en refusant de prendre en compte la totalité des recrutements possibles et en refusant de s'aligner sur les possibilités statutaires, la Direction du CNRS refuse de régler le problème de blocage des carrières des ITA.

Les discussions avec la direction ont conduit à mettre davantage l'accent sur les changements de corps ou de grade correspondant aux blocages les plus importants comme en IE2 ou TCE. Cette démarche reste insuffisante pour l'ensemble des ITA.

PROMOTIONS ITA 2007						
Gardes	en postes					en budget
	Concours internes	Corps aux choix	Grades au choix	Sélections profession.	Total	
IRHC				25	25	73 607 €
IR1			91		91	457 973 €
IR2	50	23			73	319 352 €
IEHC			50		50	251 633 €
IE1			170		170	855 553 €
IE2	53	35			88	369 781 €
AI	92	66			158	657 328 €
TCE			29	60	89	322 604 €
TCS			95		95	478 103 €
TCN	20	30			50	188 982 €
AJTP			37		37	186 209 €
AJT	3	9			12	41 597 €
AGTP			2		2	10 065 €
AGT						
Total (en postes)	218	163	474	85	940	
Total (en budget)	1 097 121 €	479 918 €	2 385 484 €	250 264 €	4 212 787 €	4 212 787 €

L'apprentissage :

Nous avons été sollicité sur le dossier de l'apprentissage pour préparer le CTP du 18 décembre. Nous avons découvert à cette occasion qu'un bon nombre d'apprentis étaient déjà en fonction dans l'établissement. Les informations qui nous ont été communiquées se sont limitées à des listes d'apprentis avec les références correspondant à la formation préparée ainsi qu'à leur encadrement de formation au sein de leur service. Le CNRS souhaitait visiblement faire l'économie d'une discussion sur la politique d'apprentissage la mieux adaptée pour notre établissement et pour les apprentis. Il semble qu'aucune règle, ni méthodologie n'accompagne l'intégration de ces apprentis. Nous avons tout juste été sollicité pour donner « quitus » à la Direction sur la base d'une simple liste de noms. Nous avons vivement protesté contre la Direction qui n'a jamais montré la moindre volonté de discuter sur le fond de l'apprentissage.

Les sections du syndicat doivent débattre de cette question. Même si la situation ne nous a pas permis d'avoir un véritable débat sur la politique d'apprentissage au CNRS, nous avons défendu des principes élémentaires. Nous avons ainsi dénoncé l'absence de politique et de suivi des apprentis qui ont conduit à des situations « exotique » dans un grand nombre de cas, (par exemple une Directrice de recherche qui est maître d'apprentissage d'une jeune apprentie qui prépare un BTS d'assistante de Direction). Nous sommes donc intervenu pour dénoncer :

- L'absence de cohérence entre le métier du maître d'apprentissage et la formation préparée par l'apprenti.
- Les différences de qualifications excessives entre le maître d'apprentissage et le niveau de qualification préparé,
- Dans le même esprit, le recours excessif à des chercheurs pour des apprentis (ITA)
- La confusion des rôles de maître d'apprentissage et de supérieur hiérarchique

Nous avons proposé que le CNRS mette en œuvre une réflexion sur l'accompagnement des apprentis. Nous avons demandé :

- Que le niveau du maître d'apprentissage soit du même niveau que la formation préparée par l'apprenti (soit le « n ») avec une tolérance pour le « n+1 »,
- Que le maître de stage soit du même métier que l'apprenti
- Que les maîtres d'apprentissage aient une formation pour les sensibiliser à leur rôle de formateur,
- Que le CNRS mette en place un suivi pendant et après la période d'apprentissage pour étudier :
 - Les raisons des éventuels abandons en cours de formation,
 - La qualité d'encadrement des apprentis dans les unités,
 - Le taux de réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas échéant,
 - Leur « employabilité » après leur formation et dans quel secteur (recherche, industrie).

L'absence de volonté de suivre les apprentis dans notre établissement les expose à des difficultés pouvant les conduire à l'échec de leur formation. Le SNTRS-CGT va devoir informer les apprentis de leur droit et les accompagner au plus près dans leur unité avec de grandes précautions.

Conclusion :

Un certain nombre de ces dossiers comme l'évaluation des ITA est resté en sommeil pendant de long mois. A l'occasion du dernier semestre, les rencontres avec la Direction, ont conduit à constater un réveil de la direction. Il est difficile de savoir si ce « réveil » permettra de faire évoluer les dossiers positivement. Il est clair que le « pouvoir » de la DRH est considérablement limité par ce que la Présidente et le Directeur Général lui concèdent. Nous ne pouvons qu'être satisfait d'avancer enfin. Ceci dit, en dehors du dossier sur l'emploi handicap qui apparaît évoluer de façon satisfaisante, les propositions et les revendications du SNTRS-CGT sont loin d'avoir été retenues dans les autres dossiers. L'évaluation professionnelle des ITA se trouve réduite à un chapitre supplémentaire dans l'appréciation hiérarchique de l'activité de l'agent. Concernant les promotions nous sommes encore loin d'obtenir les possibilités statutaires de promotions. Pour le déblocage de carrière, il n'en est tout simplement pas question. Une seule certitude, seule la mobilisation des personnels peut renverser le rapport de force.

Commission Nationale de l'Action Sociale - 23 novembre 2006

La rédaction du compte-rendu de la CNAS du 27 juin 2006 n'étant pas finie, son adoption est reportée à la prochaine CNAS

Point 1 : Budget de l'action sociale

Situation action sociale des délégations régionales

Mme BEC nous a présenté le budget social 2006 qui se monte à 31 506 258,70 € est légèrement supérieur à celui de 2005 pour un budget primitif voté en CA d'un montant pour la subvention d'état de 24129 200 € et pour les ressources propres 5 472 000 €.

Mme D'Argouges nous informe que dans le budget social le CNRS porte ses efforts sur la restauration, la subvention au CAES et la médecine de prévention qui, elle, a dépassé son budget primitif 2006 de 306 546 €.

Intervention du groupe SNTRS-CGT :

En 2006, 970 000 € issus de la revente de parts sociales détenues par le CNRS dans plusieurs SCI de la région parisienne devaient servir à financer des actions en faveur du logement locatif dans les régions.

Nous avons la désagréable surprise d'entendre, la DRH nous informer que seulement 530 000€ avait été dévolus à la réservation de logements. La différence de 306 456€ a été employée pour combler le déficit du budget de la médecine de prévention.

Les représentant-s CGT ont protesté contre ce détournement de subvention en défaveur du logement social qui subit une crise profonde par un manque de réservation de logements.

- La médecine du travail ne devrait pas être financée sur le budget de l'action sociale.
- La CNAS devrait élaborer le budget social

Il n'y aura pas de report sur le budget 2007.

Pour 2007 la demande de la subvention d'état s'élève à 25 481 474 € et la priorité portera sur le handicap.

Point 2: CESU Garde d'enfants (Chèque emploi-service universel préfinancé)

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole d'accord signé par trois organisations syndicales (CFDT, UNSA et CFTC) relatif à l'évolution de l'action sociale dans la Fonction publique pour 2006-2008, la prestation interministérielle versée aux agents rémunérés par le budget de l'Etat intitulée « aide à la garde de jeunes enfants »

est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2007 et remplacée par le « CESU – garde d'enfant ». Cette nouvelle prestation sera mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2007 au CNRS.

Cette nouvelle mesure s'applique aux familles pour la garde d'un ou des enfants de moins de 3 ans à domicile et hors du domicile, à hauteur de 130 Cesu par an et par enfant.

Autres CESU

Déjà mis en place par le CNRS sous la dénomination Titre-Emploi-Service, et géré par le CAES au travers d'une convention CNRS/CAES

a- Besoin récurrent 120 Cesu/an

Bénéficiaires:

Agent ayant un conjoint actif + enfant de moins de 18 ans

Famille monoparentale + enfant de moins de 20 ans

Agent ayant un enfant handicapé à charge, quel que soit son âge

b- Besoin ponctuel 50 Cesu/an

Bénéficiaires sur appréciation de l'assistance sociale: Agent actif hospitalisé

Femme enceinte alitée

Prise en charge d'un enfant malade ou d'un parent

c- Personne souffrant d'un handicap 200 Cesu/an

Sur appréciation de l'assistance sociale pour les agents handicapés ou en cas de situation handicapante

Financement:

Le Cesu est subventionné par le CNRS,

L'aide aux agents attribuée par le CNRS est calculée sur la base d'un Quotient Familial CAES élaboré entre le CAES et le CNRS. Il s'applique sur 50% de la valeur faciale (6,10 €) et varie de 20 à 80%.

Les 6,10 € qui restent, sont déductibles des impôts, et pris en charge par le CNRS pour les agents non imposables **avant réduction d'impôts.**

Le montant de l'aide versée par le CNRS ne peut pas excéder 1830 €/an par salarié pour l'ensemble des différents Cesu.

DEMANDES DU SNTRS-CGT

-Une information envers tous les agents devrait être faite pour les Cesu garde d'enfant

-Le paiement échelonné est-il possible?

-Les retraités, les contractuels et les agents qui de manière transitoire ne travaillent pas bénéficient-ils de ces dispositions?

INFORMATIONS ET REPONSES:

-Pour l'année 2006 aucun dossier Cesu n'a été refusé par le CAES. L'enveloppe, dans le budget primitif se montait à 150 000€ auquel s'est ajouté un report de 139 217 €

-Pour 2007 l'enveloppe globale sera reconduite, augmentée du montant prévu pour les Cesu garde d'enfant.

Un groupe de travail sera mis en place

- pour examiner les conditions d'attributions des Cesu aux retraités, aux contractuels ainsi qu'aux agents qui arrêtent de travailler

Point 3: Campagne de recrutement Handicapés

33 postes ont été affectés en 2006, dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'insertion des personnes handicapées.

Soit 19 postes en catégorie A, 7 postes en catégorie B, et 7 postes en catégorie C.

Tous les métiers et les BAP ont été couverts

L'information a été mise sur le site WEB du CNRS. Sur les 300 candidatures, seul 100 candidats ont été convoqués à l'entretien qui se déroulait en délégation régionale et pour 3 postes le recrutement a été déclaré infructueux.

Les CDD handicap auront le même suivi que les stagiaires fonctionnaires.

Pour l'amélioration de l'aménagement des postes de travail et des locaux, le CNRS a dépensé 254113€.

La loi met les entreprises, y compris les organismes de la fonction publique, dans l'obligation d'avoir 6% de personnes handicapées dans leurs effectifs.

Le CNRS n'ayant pas atteint ces objectifs doit verser une somme de 3,3 millions d'euros, à un fonds de solidarité pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le CNRS peut être un des bénéficiaires de ce fond « dès lors qu'il peut proposer des actions d'accompagnement, originales et de qualité ».

Se pose pour le CNRS le problème des handicapés non déclarés, recrutés sur des postes classiques car souffrant d'un handicap léger, ou ne désirant faire connaître ce handicap, ou ayant été atteints au cours de leur vie professionnelle ou personnelle. Comment faire pour les identifier, sans attenter à leur liberté?.

Le CNRS propose qu'une enquête, demandée par la DRH soit envoyée en 2007 auprès des délégations régionales, pour connaître uniquement en pourcentage, le nombre de personnes pouvant entrer dans les effectifs et ainsi faire évoluer le taux de personnes handicapés au CNRS pour être plus proche de la réalité que le taux de 2,87% qui est évalué actuellement

Point 4: l'application du protocole "action sociale"

Cet accord énumère les prestations auxquelles ont droit uniquement les fonctionnaires rémunérés sur budget d'état, les agents dépendant des EPST, EPIC, EPA ...n'étant plus concernés, à charge pour les établissements de mettre eux-mêmes en place leurs prestations sociales.

COMMENTAIRE DU SNTRS

Ce protocole est présenté comme un progrès pour les agents de l'état, ce qui est exact pour certains, et certaines prestations, mais en recul pour les salariés des établissements n'ayant pas de véritable Action sociale.

La politique mise en place par le CNRS, est en avance par rapport à ce protocole mais il faut être vigilant sur la suite...

Par contre il est en contradiction avec l'article 9 (Action Sociale) des statuts de la Fonction Publique qui concerne tous les Fonctionnaires.

A suivre

Les représentants SNTRS-CGT

Titulaires : Jean-Pierre PENCOLE, Monique MATIGNON, Jean-Pierre CHAUCHEPRAT, Pierre DRAP

Suppléants : Annie GUTNIC, Denis CLAISSE, Gérard BIREBENT, Sylvain MIACHON

Plus aucun doctorant ou post-doctorant payé sur « libéralité » dans les laboratoires !

Les Directions des organismes doivent appliquer la loi et le Ministère de la Recherche doit donner les moyens pour payer les charges patronales.

Depuis 2004, suites aux nombreuses démarches de la CGT, et en particulier du SNTRS CGT, avec d'autres comme la CJC (Confédération des Jeunes Chercheurs), le **gouvernement s'est engagé dans un plan de résorption des « libéralités »**, rémunérations versées à des doctorants et post-doctorants, sans aucun contrat de travail et sans couverture sociale, par des fondations ou des associations caritatives. Les « libéralités » ne sont pas seulement le fait des fondations caritatives. Le Ministère de l'Industrie par exemple a utilisé aussi ce mode de financement pour les thèses dans les Ecoles des Mines.

A ce jour, **seul un dispositif a été mis en place par le ministère de la recherche concernant les doctorants** : ces « libéralités » sont transformées en CDD dont l'Etat prend en charge les cotisations sociales patronales afin de leur faire bénéficier d'une couverture sociale complète. Des conventions ont été signées entre le Ministère et les principales associations (AFM, ARC, LNCC, Sidaction), mais cela a pris beaucoup de temps du fait de la « résistance » de certaines d'entre elles, en particulier de la Fondation pour la Recherche Médicale (FRM). Cette dernière aurait enfin signé une convention en 2006, mais on trouve toujours en ce début 2007, sur son site web, la mention « *Les aides versées **directement** aux chercheurs sont des **libéralités** exclusives de toute obligation ou contrepartie. La FRM ne peut être assimilée à un employeur. Chaque bénéficiaire de libéralités devra prendre en charge sa propre couverture sociale et se renseigner pour la couverture en cas d'accident et responsabilité civile professionnelle.* » (Document : « *critères communs à toutes les aides* »).

Toutefois, à ce jour, **aucun dispositif spécifique n'a été mis en place** pour assurer la transformation en contrats des bourses ou libéralités dont bénéficient les **chercheurs post-doctorants**. En effet, aucune ligne budgétaire nouvelle n'a été créée pour couvrir le surcoût de la transformation des libéralités en contrats de travail pour les chercheurs ayant terminé leur cursus universitaire. La conséquence est que, pour les post-doctorants, la situation n'a pas changé : ils reçoivent toujours des « libéralités » !

Dans une récente **circulaire du Ministère de la Recherche** (datée du 20 octobre 2006 signée par le Directeur Général de l'Enseignement Supérieur, Jean-Marc Monteil, et par le Directeur Général de la Recherche et de l'Innovation, Gilles Bloch), envoyée aux Présidents des Universités et aux Directeurs Généraux des organismes de Recherche, **l'objectif de la résorption complète des libéralités est rappelé** avec fermeté. Le ministère rappelle avec justesse que la plupart des directions de ces établissements ont soutenu la « **Charte Européenne du Chercheur** » du 11 mars 2005 qui stipule que « *les Etats membres doivent s'efforcer à ce que les chercheurs bénéficient de la couverture adéquate en matière de sécurité sociale* ». Le Ministère réaffirme que le fait que des **doctorants et des post-doctorants travaillent encore sous des « libéralités » est inacceptable tant sur le plan légal que sur le plan éthique**. Il rappelle que l'article L320 du code du travail impose une déclaration préalable à l'embauche effectuée par l'employeur, et, dans le cas des « libéralités » pour les post-doctorants, **les établissements et les organismes d'accueil où ils travaillent sont de fait les employeurs**. Le ministère exige qu'une convention soit établie entre ces établissements et les organismes financeurs (associations, fondations), afin de préciser les modalités de prise en charge des cotisations sociales. Voir texte de cette circulaire en annexe : à faire connaître ! **Nos élus ou représentants doivent exiger des Directions d'organismes l'application immédiate et compétente de cette circulaire**, dans les Conseils d'Administration et dans les CTP.

Mais le problème reste toujours pour les diverses institutions impliquées : **qui va payer les cotisations sociales ?** Si le Ministère a accepté de le faire pour les doctorants, via les Universités, il refuse de le faire pour les post-doctorants et exige que les organismes payent ! On peut tout à fait être d'accord avec le principe que les organismes sont de fait les « employeurs » car, effectivement, ce sont eux qui bénéficient directement du travail de ces post-doctorants ... sauf que la plupart d'entre eux, universités ou organismes de recherche, n'en ont pas les moyens !! En effet, les budgets versés par l'Etat aux organismes ont peu augmenté en 2006-2007, à peine le niveau de l'inflation. Les augmentations de crédits pour la recherche, annoncées dans le Pacte de la Recherche, ont été pour une grande part pour l'ANR ou pour les divers cadeaux fiscaux aux entreprises.

En ce début d'année 2007, certaines associations, comme La Ligue Nationale Contre le Cancer (LNCC), vont même encore plus loin : elles proposent de remplacer la libéralité (18 000 euros pour un an) par un contrat en CDD mais avec un **saire diminué de 20% correspondant aux charges sociales** ! (soit 1 200 euros net au lieu de 1 500 euros par mois). **Ces associations font donc payer aux post doctorants les cotisations sociales qui sont en principe payées par l'employeur !** C'est le monde à l'envers ! De plus, du fait des délais de signature de ce nouveau contrat, ces post doctorants ne sont plus payés pendant 2 mois !

Il y a donc urgence à interpeller les directions d'organismes pour que cette circulaire ministérielle soit appliquée dès maintenant et que cesse le discours sur « *je ne connais que ceux que je paye* », comme le dit le Secrétaire Général de l'INSERM à chaque fois que nous lui posons la question de la responsabilité de l'INSERM vis à vis des personnels payés par des « libéralités » ! Même pour des problèmes d'Hygiène et de Sécurité, voire pour des accidents du travail ayant lieu dans les laboratoires des organismes, les directions, tant au CNRS qu'à l'INSERM, déclarent que cela ne les concerne pas ! Maintenant, ce type de discours peut tomber sous le coup de la loi et coûter cher aux organismes en cas de contrôle par l'URSSAF (il est probable que cette menace concrète sera beaucoup plus « efficace » que le respect des principes éthiques !).

Il y a aussi urgence à interpeller le Ministère de la Recherche avec lequel des « négociations » sont actuellement en cours sur la résorption de la précarité et donc, aussi sur celle des « libéralités ». Si **les organismes doivent être considérés comme « employeurs »** et assurer toutes leurs responsabilités, il nous semble que **le Ministère de la Recherche doit attribuer des crédits exceptionnels** aux organismes concernés **pour le paiement des charges patronales** pour les cas de libéralités de post-doctorants en cours : cela serait la seule manière concrète de démontrer la réelle volonté du ministère de régler définitivement ce problème des « libéralités » dans la Recherche. Mais aussi, **il faut que les associations et les fondations arrêtent ce type de financement sur libéralités** ou même par CDD, ce qui ne fait qu'accroître la précarité pour les jeunes chercheurs : nous continuons à exiger que ceux-ci soient recrutés sur des postes statutaires de chargés de recherche, d'ingénieurs de recherche ou de maître de conférences, au plus près de la thèse, ce qui impliquent évidemment une augmentation importante du nombre d'emplois créés dans les organismes publics de recherche et les universités.

Nous estimons aussi que les grandes fondations caritatives pèsent lourdement sur les orientations scientifiques, ce qui nous semble malsain. Le problème de leur statut est aussi posé. Pour des associations disposant de fonds aussi importants, la loi de 1901 ne nous semble pas adaptée.

Le SNTRS-CGT appelle les personnels ainsi que les doctorants et post doctorants à se mobiliser pour obtenir rapidement des solutions satisfaisantes pour les jeunes scientifiques : rémunérations, cotisations sociales, droit à la restauration sociale dans les EPST et les Universités, droit aux prestations du CAES ...

Villejuif le 1er février 2007