



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°90 du 22 février 2007.

SOMMAIRE

	Page
○ Conseil Syndical National (Complément Trésorerie)	2
○ Communiqué de l'assemblée générale des personnels de l'Institut National de Recherche Pédagogique du 20.2.2007	3
○ Communiqué des syndicats de l'INRA et du CIRAD	3
○ Compte rendu du colloque annuel de la CPU	4

Débattons

- A propos des concours, le point de vue d'une élue C 5

N'hésitez pas exprimez votre point de vue sur ce sujet

(voir le compte rendu de la rencontre avec la DRH, publié dans le SNTRSinfo n°89).

Conseil Syndical National (Complément)

Rapport fait sur les cotisations et la trésorerie

Par Annie GUTNIC

Sur le nouveau système de répartition des cotisations.

Principe

Votée lors du 48^{ème} congrès de la Confédération, cette nouvelle répartition doit permettre notamment une plus juste répartition des cotisations entre toutes les composantes de la CGT.

Calculées en pourcentage des sommes versées par les syndiqués, et non plus en fonction de la valeur d'un timbre, les recettes devraient être mieux réparties et plus équilibrées. L'année 2007, première année de fonctionnement de ce système permettra un exercice en vraie grandeur, et servira pour faire des ajustements éventuels.

Un fond de solidarité mutuelle sera constitué dans le syndicat pour éviter de trop grandes distorsions.

La possibilité de distribuer la presse à tous les syndiqués devient une réalité.

Il appartient à chaque syndicat d'être vigilant sur les conséquences que cette mesure peut déclencher, afin de ne pas entraver le travail des militants localement, ainsi que nationalement, pour les syndicats nationaux tel le SNTRS-CGT ;

VOTE

Principe de passer au nouveau système de cotisations :

27 pour ; 8 contre ; 10 abstentions.

Répartition

Dans le cadre de ces nouvelles dispositions, l'intégralité des sommes destinées aux instances, seraient reversées au niveau confédéral par le SNTRS-CGT national. Ne resterait à la section syndicale locale que la part servant à son fonctionnement.

Suite aux simulations effectuées au niveau du national, le bureau du syndicat propose une répartition de 10% pour la section syndicale locale et 90% pour reversement aux instances nationales et confédérales.

Il est entendu que ce pourcentage pourra être modifié s'il s'avère trop éloigné des besoins de fonctionnement de la section, sachant que certains abonnements de la presse syndicale sont compris dans le 90% reversés.

Un fond de solidarité sera constitué dans le syndicat pour aider les sections qui se trouveraient en difficulté financière.

VOTE

Répartition des cotisations entre les sections (10%) et le « national » (90%) à titre expérimental en rappelant le principe du maintien des moyens des sections et la mise en place d'un système de solidarité pour les sections en difficulté :

33 pour, 1 contre, 11 abstentions.

Augmentation du taux des cotisations .pour se rapprocher du 1% :

Rappelons que le taux des cotisations recommandé par la Confédération est de 1% des salaires annuels.

Actuellement il est de 0,96% pour notre syndicat et le bureau propose de l'augmenter à 0,97%.

Rappelons que les cotisations des syndiqués sont les seules ressources du syndicat, à laquelle il faut rajouter les moyens mis à la disposition du syndicat par l'administration.

La formation des militants, l'information des syndiqués et rémunération des deux secrétaires du syndicat, sont des choix prioritaires et le syndicat vous en rend compte chaque année.

VOTES

Passage des cotisations PPRS comprise de 0.96% à 0.97% :

33 pour, 3 contre, 10 abstentions

Passage des cotisations des retraités de 0.6% à 0.7% :

33 pour, 3 contre, 10 abstentions

Election de Jacques Millet comme trésorier adjoint :

Unanimité (45 pour)

Communiqué de l'assemblée générale des personnels de l'Institut National de Recherche Pédagogique du 20.2.2007

Les personnels de l'Institut National de Recherche Pédagogique ont pris connaissance du rapport d'audit de l'institut publié sur le site du ministère des Finances.

La radicalité des conclusions –dissolution ou refondation sans recherche–, l'extrême brutalité du calendrier proposé – "reconfiguration des ressources humaines" dès septembre 2007, suppression envisagée des moyens destinés aux enseignants associés– les choquent d'autant plus que les évaluations scientifiques récentes et positives des unités par la Mission Scientifique Technique et Pédagogique ou le CNRS sont laissées de côté.

Engagés à fond depuis la première contractualisation (2003-2006) dans une refondation de l'institut, tous les personnels – titulaires, contractuels, détachés, associés à temps plein ou partiel, à Lyon, à Paris, à Rouen, à Marseille– n'ont pas ménagé leurs efforts pour une recherche en éducation et en formation de qualité, pour la production de ressources facilement accessibles et largement utilisées. Ils ne comprennent pas ce jugement péremptoire et hâtif après une enquête superficielle reposant sur des entretiens limités.

Les contradictions entre l'évaluation scientifique et une logique administrative et financière n'ont jamais été aussi fortes. Dans l'intérêt de tous les acteurs de l'éducation, les personnels demandent que les dimensions scientifique, d'utilité sociale et institutionnelle l'emportent sur des considérations économiques qui conduisent au démantèlement sans construire de projet d'amélioration du système éducatif.

Les personnels interpellent donc tous les acteurs de l'éducation, ministères, organisations de recherche, Universités et IUFM, réseau des chercheurs partenaires –à l'échelle nationale, et internationale–, élus nationaux et régionaux, organisations syndicales nationales, sur les conséquences de décisions précipitées qu'aucune urgence ne justifie et les appellent à définir ensemble le développement d'une politique cohérente articulant recherche, ressources et pratiques en éducation et formation, à l'INRP et ailleurs.

Un communiqué des syndicats de l'INRA et du CIRAD



INRA
CIRAD



INRA
CIRAD



INRA
CIRAD



LES SYNDICATS CONTRE L'EXTERNALISATION

DE LA PROGRAMMATION SCIENTIFIQUE DE L'INRA ET DU CIRAD

L'ensemble des Organisations Syndicales signataires, à leur demande, ont été reçues au Ministère le 15 février 2007 pour parler du rapprochement INRA-CIRAD. Elles s'opposent à la création d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) Consortium INRA-CIRAD.

Les Organisations Syndicales ont maintenu leur souhait d'un débat élargi à tous les niveaux tant à l'INRA qu'au CIRAD. Elles ont réaffirmé la nécessité du report du Comité Technique Paritaire (CTP), du Comité d'Entreprise (CE) et des Conseils d'Administration (CA) des deux organismes.

Le représentant du Ministre a déclaré que les Conseils Scientifiques INRA ou CIRAD n'étaient pas légitimes pour discuter de la création de ce GIP. Pour lui, le texte est amendable seulement sur quelques lignes et à la marge....

Le représentant du Ministre persiste à faire passer en force le GIP soumis au CTP de l'INRA le 19 février et du CA du 20 février. Il a refusé d'inscrire dans l'agenda du Ministère le scénario de fusion en Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique proposé par les Organisations Syndicales de l'INRA et du CIRAD. Celui-ci faisait pourtant partie à l'origine des 4 scénarios présentés par les Directions des deux organismes.

Le Ministre exclut d'emblée tout vrai débat dans les organismes, considérant que les informations données aux instances valent débat.

CFDT-INRA, CGT-INRA, CFTC-INRA, SUD Recherche EPST branche INRA, CFDT-CIRAD, CGT-CIRAD, CFTC-CIRAD

Compte rendu du colloque annuel de la CPU

Par Jean-Pierre ADAMI

SUR L'AVENIR DES UNIVERSITES FRANCAISES, LE MINISTRE ET LA CPU : LES MEMES MAUVAISES SOLUTIONS.

La CPU a tenu son colloque annuel sur le thème : « *L'Université est une chance, saisissons-là* », les 15 et 16 février à Metz à l'Université Paul Verlaine.

Le 16 février, après la synthèse des travaux des huit ateliers de la veille, présentée par Michel LUSSAULT (3^{ème} Vice-Président de la CPU et Président de l'Université François Rabelais de Tours), le Ministre délégué de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, François GOULARD, a développé le contenu des réformes qu'il considère indispensables pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche :

- une nouvelle loi pour l'Enseignement Supérieur,
- un changement de statut des EPCSCP,
- des compétences et des prérogatives renforcées pour les présidents,
- des conseils d'administration avec moins de représentants élus, et davantage de représentants des milieux industriels,
- le mandat des présidents renouvelable au moins une fois,
- une équipe présidentielle cohérente, incluant jusqu'aux directeurs des composantes,
- une autonomie budgétaire dans le cadre d'un budget global,
- une augmentation des droits d'inscription accompagnée de mesures sociales,
- le veto des présidents sur le recrutement des enseignants-chercheurs,
- la contractualisation et la modulation des services, la rémunération au mérite.

Toutes ces propositions n'ont fait l'objet d'aucune discussion avec la communauté universitaire française. Elles sont presque toutes inacceptables pour un véritable Service Public assurant toutes ses missions et devant répondre à l'ensemble des besoins sociaux.

La logique fondamentale des orientations de la CPU va dans le même sens que celle développée par le Ministre. En effet, en fin de colloque, Jean-Pierre FINANCE (premier Vice-président de la CPU, Président de l'Université Henri Poincaré de Nancy) a présenté le résultat de la réflexion des présidents dans les huit ateliers. Ces propositions sont au nombre de vingt, avec comme centre de gravité, à l'instar du ministre, une nouvelle « gouvernance » dans le cadre d'une autonomie renforcée. L'une des conséquences est la présidentialisation de la gestion des établissements, celle-ci s'appuierait sur un budget global et la possibilité, entre autres, de modifier les définitions des tâches des enseignants-chercheurs. Comme le Ministre, la CPU demande la baisse des représentants élus des personnels dans les différents conseils centraux des établissements.

La CGT regrette que chaque président, membre de la CPU, n'ait pas pris la peine de consulter sa communauté dont il est le représentant, pour être porteur, lors de ce colloque, non pas de sa position personnelle, mais de celle de l'ensemble des acteurs de son établissement. Cela aurait évité à la CPU de mettre en avant de mauvaises solutions, largement rejetées depuis plusieurs années par la communauté universitaire. Espérons qu'entre la mi-février et la mi-mars, chaque président aura à cœur d'impulser un réel débat démocratique dans son CA, afin qu'il puisse apporter le point de vue de son établissement à la CPU du 15 mars. Celle-ci étant chargée de finaliser les propositions qui seront soumises aux candidats à l'élection présidentielle. Pour la CGT et ses syndicats du secteur (FERC-Sup et SNTRS) l'absence de cette volonté démocratique dénierait tout droit à la CPU de se présenter comme un des portes paroles légitimes de la communauté universitaire et de faire valoir ses propositions.

Lors de ce colloque, la CGT a insisté sur l'illusion de croire que le changement de « gouvernance » et de renforcement de l'autonomie régleront les problèmes des universités françaises. Deux jours plus tôt, elle a participé à une Conférence internationale sur « la professionnalisation de l'Enseignement Supérieur : bilan et perspectives », organisée par l'OCDE et le ministère. Il ressort de cette conférence qu'avec des « gouvernances » et des degrés d'autonomie très différents, les problèmes sont les mêmes, dans les universités des pays anglo-saxons, nordiques, d'Europe du sud..., qu'en France. Le contexte actuel et les politiques libérales sont largement responsables de ces difficultés. L'application de la Stratégie de Lisbonne et du Processus de Bologne, en parallèle au choc technologique et au choc de la mondialisation capitaliste, provoque les mêmes difficultés, autour des problèmes de massification, d'intégration de nouveaux contenus généraux et professionnels, et de diversification de l'offre de formation pour différents publics.

La CGT est intervenue également sur la duplicité du Gouvernement et du Ministre délégué de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Président de la CPU) à parler d'une manière redondante de la professionnalisation des formations supérieures. En effet, ceux-ci ne prennent pas leurs responsabilités en invitant les partenaires sociaux, en particulier le MEDEF, à prendre en compte le changement de l'architecture des formations supérieures (LMD) et de l'augmentation des qualifications qui en découlent, dans les conventions collectives, seul moyen de revaloriser le rôle des universités dans l'insertion professionnelle.

Enfin, la CGT regrette que lors de la dernière table ronde sur le thème « Eclairages des partenaires sociaux-économiques », le MEDEF soit largement représenté (3 personnes sur 7), sans qu'aucune confédération de salariés ne soit présente à cette table ronde. Le Président de Price Water House Cooper France (tout un symbole !!!) a largement développé la logique de la « Charte PHENIX », sensée favoriser l'insertion professionnelle, Charte signée par le MEDEF, quelques universités parisiennes et sept grandes entreprises (Coca-Cola, Siemens, AXA, Renault, HSBC, Société Générale et Price Water House Cooper France).

A croire, pour la CPU, que les entreprises qui embauchent les étudiants, se développent et créent de la richesse uniquement grâce aux chefs d'entreprises, et que ceux-ci sont les meilleurs garants pour répondre aux besoins de la société.

Devant l'importance et la gravité des propositions du Ministre délégué de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de la CPU, la CGT et ses syndicats (FERC-Sup et SNTRS) vont informer l'ensemble de la communauté de l'Enseignement Supérieur et de Recherche

A propos des concours, le point de vue d'une élue C

Par Jocelyne LEGER, Elue au Comité National

Je viens de lire le compte-rendu de la rencontre DRH/syndicats du 5/2/07 et je vous fait part de mon point de vue sur les questions posées dans le texte.

Je voudrais signaler aussi qu'il y aura probablement des rencontres en région pour discuter de ces nouveautés et qu'il faut qu'on se concerte rapidement (la DR 19 a un projet de rencontre sur ce sujet. La date n'est pas encore fixée).

1) campagne Noemi en continu : Je pense que ce serait une très mauvaise chose. L'expérience a déjà été faite et on a pu constater que c'était très peu pratique pour les gens qui cherchaient une mutation. Les gens de l'INIST étant de grands "consommateurs" de mobilité j'ai pu avoir un très grand nombre de témoignages. La nécessité de consulter tous les jours les offres de poste, les postes retirés presque immédiatement, la désorganisation dans les labos avec les gens qui partaient eux aussi en continu sont les principaux griefs. Les besoins affichés tous en même temps avec nomination à la même date pour tous ça a un coté satisfaisant.

Deux campagnes par an serait très bien mais j'ai bien peur que ce soit un voeu pieux. La direction annonce cette intention régulièrement depuis au moins 15 ans, sans avoir jamais réussi à le faire.

Raccourcir le délai de vacances de poste pourrait éviter le recours à des CDD en attente de concours (qui parfois échouent au concours externe et se retrouvent jetés après 9 mois de présence, juste quand ils commencent à être bien opérationnels. C'est humainement détestable et en plus très perturbant dans les services où ça se produit. Par ex. ça fait 2 fois que ça arrive au service formation de la DR 19 pour le recrutement d'un conseiller formation. On a sans arrêt à faire avec un nouveau qui débarque au CNRS, la politique de formation s'en ressent forcément, d'autant plus que les correspondants formation des labos tournent aussi très souvent.

2) Pour les concours internes fléchés : Je n'ai rien contre que les jurys soient les mêmes que pour les concours non fléchés mais je vois un petit problème pratique. En effet les concours fléchés sont organisés de la même manière que les recrutements externes, sur un profil d'emploi et un labo particulier. Donc, il y a forcément un représentant du laboratoire qui recrute sauf quand il s'agit de concours générique.

Je ne vois pas pourquoi il y aurait forcément du copinage si les jurys sont constitués dans les mêmes règles que pour les concours externes. A moins d'imaginer des concours internes fléchés en plus grand nombre et de les organiser par BAP avec nomination par ordre de mérite et sans que les directeurs de labo puissent récuser les lauréats (concours types fonction publique), il nous faut accepter que les jurys ne soient pas les mêmes.

Il y a très peu de concours interne fléchés actuellement. Y-a-t-il quelque chose qui laisse penser que ça va changer ?

Personnellement je pense qu'il en faudrait une proportion nettement plus conséquente pour permettre à tout ceux qui ne peuvent pas évoluer dans le labo où ils sont de pouvoir le faire. Quand on a les aptitudes pour exercer des fonctions supérieures, la mobilité est parfois la seule solution. C'est dommage que le syndicat ait toujours refusé d'envisager ce mode de reconnaissance.

Je n'ai pas fait de concours interne fléché en tant qu'élue C ni en tant qu'expert. J'en ai juste passé un il y a 18 ans. J'ai moi même passé un concours interne fléché en 1989 qui m'a permis de sauter de T en IE et de faire reconnaître enfin concrètement ma qualification. J'ai vu dernièrement une collègue qui était exactement dans la même situation que moi avant 1989 (exactement le même diplôme et même labo), elle vient seulement de passer TCE en 2006. Il y a sûrement d'autres aspects mais quand même.

3) Désignation des présidents de jury : Je crois que les DR donnent déjà des noms pour les présidents de jurys externes. Les DR peuvent avoir une bonne connaissance des métiers dans une région. Les départements connaissent moins bien les ITA, car ils ne les gèrent pas. Je ne vois pas de raison particulière de s'opposer à ça.

4) Présélection sur dossier pour les concours internes : Je suis assez partagée sur la question. D'un côté j'ai vu des préclassés envisagés avec le dossier seul être totalement bouleversés après les auditions. Je sais qu'il y a des candidats qui ne savent pas bien se mettre en valeur dans leur dossier et qu'il y en a d'autre qui sont très doués pour faire de la mousse à partir de pas grand chose. L'audition rééquilibre c'est vrai.

De l'autre côté faire déplacer 50 à 60 personnes de toute la France pour 2 ou 3 postes à pourvoir, ce n'est pas très raisonnable. Sans compter le temps de travail du jury qui ressemble un peu à un marathon ou à de l'abattage. Une journée c'est au maximum 10 ou 12 candidats + le temps de délibération et je vous assure que c'est épuisant sur une semaine.

Je suis également très partagée sur le rapport du directeur. Dans les dossiers de sélection professionnelle par ex. il n'y en a pas et je trouve que ça ne manque pas du tout.

L'existence du rapport du directeur rend le concours interne un peu bâtard dans les principes. Qu'est ce qu'on juge ? une qualification ou un mérite personnel ? Peut être pourrait on imaginer des dossiers de concours faits sur le modèle des sélections prof ou même des concours externes. CV détaillé et basta.

Les candidats qui ne sont pas au niveau du poste. Oui il y en a mais selon mon expérience, beaucoup moins que ceux qui sont au niveau mais qui ne passeront pas parce qu'il n'y a pas assez de possibilités.

A l'heure actuelle les concours c'est aussi un peu comme le loto. Tout le monde espère gagner. La réflexion sur les critères de qualification est largement entachée d'aspects subjectifs, affectifs et psychologiques. Le caporal pense qu'il devrait être sergent, le lieutenant, capitaine et le colonel se verrait bien en général. Tout le monde n'a pas la qualification qu'il croit avoir.

5) Utilisation des listes complémentaires : Je crois que ce serait un engrenage trop risqué. Un concours tous les 2 ans, puis 3 ans ?

Les listes complémentaires actuelles peuvent permettre de régler un surcroît inattendu de postes mais pas plus.

Je crois que les gens qui sont dessus mériteraient aussi d'être sur la liste principale mais attention, j'ai vu des listes complémentaires pléthoriques constituées pour "faire plaisir" et "consoler" les candidats qui échouent. Normalement, maintenant il ne doit pas y avoir plus de la moitié du nombre des postes à pourvoir dessus.

Les listes complémentaires reviendraient à dresser une liste d'aptitude. Donc logiquement toutes les nominations devraient se faire là dedans jusqu'à épuisement et cela revient à geler pour longtemps la possibilité de réussir un concours. C'est injuste.

6) Organiser les concours tous les 2 ans : C'est sur que ça coûterait moins cher mais on ne peut pas accepter ça. Ce n'est pas une question d'entraînement au concours mais une question de respect du statut FP. Par contre il faudrait repenser un peu la façon dont on organise les fonctions et le mode de recrutement dans les labos. Le concours interne étant un mode particulier de recrutement.