



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°102 du 26 avril 2007.

SOMMAIRE

- Commission exécutive du SNTRS-CGT (22 mars 2007)
- Votes de la Commission exécutive 2
- Rapport du Bureau national 6
- Compte rendu de la rencontre DRH – syndicats du 8.3.2007 7
- Compte rendu de la réunion Direction du CNRS - Syndicats du 13 mars 2007 11
- Compte rendu de la réunion syndicats - DRH CNRS du 2.4.2007 12
- Compte rendu du groupe de travail CAP du SNTRS (5 mars 2007) 15

*Participez nombreux
aux manifestations du
1^{er} mai*

Paris : de République à Nation (par le Bld Voltaire) à 14 h 30
Autres régions : voir auprès des UD et UL

Commission exécutive du 22 mars 2007

Les votes de la Commission exécutive

Préparation du Congrès de la FERC-CGT

I) Amendements proposés par le Bureau National

PREAMBULE.

1) Page de l'article amendé: . . . page 4.

Numéro de l'article amendé: numéro 6 17 pour et 1 abs

Nouvelle rédaction proposée:

Rajouter les mots en italiques :

Cette politique a eu pour effet la crise des lycées et les violences dans les banlieues en 2005, *le mouvement des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur en 2004-2005. La volonté de ce gouvernement de s'attaquer au contrat de travail (CDI...) en fragilisant celui offert aux jeunes a été à l'origine de* la lutte victorieuse contre le CPE en 2006. Ces manifestations ont été les marqueurs des fractures économiques, sociales et générationnelles ainsi créées.

2) Page de l'article amendé page 4.

Numéro de l'article amendé: . .numéro 7 17 pour et 1 abs.

Nouvelle rédaction proposée:

Rajouter les mots en italiques :

La FERC appartient à une organisation confédérale : la CGT. Ceci n'est pas le cas dans notre secteur d'autres fédérations non confédérées. La richesse interprofessionnelle de la CGT doit permettre à la FERC de débattre avec les fédérations de la CGT et l'UGICT, au sein des groupes de travail confédéraux. Il s'agit ainsi de définir ensemble les missions et les conditions de l'éducation et de la formation (tant initiale que continue) en tenant compte de la réalité des métiers, de préciser les finalités de la recherche en tenant compte du développement des connaissances comme bien commun, des besoins des populations, du développement économique, de préciser les objectifs d'une culture au service d'une conception globale du développement humain.

3) Article 8, supprimer le début Commencer à « Sont liées à cet objet.... » 13 pour, 3 contre 2 abs

RESOLUTION N°1

1) Page de l'article amendé: . . . page 5.

Numéro de l'article amendé: . .numéro 10 17 pour et 1 abs.

Nouvelle rédaction proposée:

Rajouter les mots en italiques :

Ainsi, les missions éducatives ne relèvent pas seulement de l'école mais aussi de l'éducation populaire, de la formation et de la culture artistique et scientifique. *Ces missions sont nécessaires à la production des qualifications indispensables à l'essor économique et au progrès social. . . .*

2) Page de l'article amendé: . . . page 5.

Numéro de l'article amendé: . .numéro 12 . 17 pour et 1 abs.

Nouvelle rédaction proposée:

Rajouter les mots en italiques :

système éducatif -62% d'une classe d'âge obtient le baccalauréat, pourcentage qui a peu évolué depuis 10 ans- sans réduction notable des inégalités sociales : un enfant de cadre supérieur a encore 10 fois plus de chance qu'un enfant d'ouvrier d'obtenir ce diplôme. Trop de jeunes sortent encore sans diplôme.

Commentaire : ne pas minimiser ce taux d'obtention du baccalauréat, il est un des plus élevée au monde, cette proportion est ainsi de 47% pour l'Allemagne par exemple. De plus sans diplôme ne veut pas dire sans qualification.

3) c) Le supérieur et la recherche

Page de l'article amendé: . . . page 6.

Numéro de l'article amendé: . .37.. 17 pour et 1 abs.

Nouvelle rédaction proposée: après la première phrase. *L'enseignement supérieur est le lieu où sont délivrées les formations aux qualifications supérieures. Avec le système public de recherche, ils sont le lieu où...*

Commentaire : Les qualifications supérieures sont aussi produites dans l'exercice du travail (promotion interne à l'entreprise, formation continue). De plus cette mission ne relève pas de la recherche. La formation doctorale est un premier exercice de l'activité scientifique.

4) c) Le supérieur et la recherche

Page de l'article amendé: . . . page 6.

a) Numéro de l'article amendé 38

enlever privilégiés

Commentaire : ils ne sont que des vecteurs parmi d'autres

b) Numéro de l'article amendé: . .nouveau numéro 38bis

Nouvelle rédaction proposée: 17 pour et 1 abs

Rajouter un titre intermédiaire : Enseignement Supérieurunanimité

5) C c) Le supérieur et la recherche.

Page de l'article amendé: . . . page 7.

Numéro de l'article amendé: . .39. 15 pour et 2 abs.

Nouvelle rédaction proposée:

Après ségrégation sociale : **si la part des enfants d'ouvriers qui accèdent à l'enseignement supérieur a plus que doublé en 10 ans (de 14,6% à 34,2%), le taux d'étudiants d'origine ouvrière reste stable.... 10,8%. Les filières prestigieuses restent très sélectives socialement et sont fermées aux enfants d'ouvriers et d'employés.**

Commentaire : il faut prendre en compte ces deux aspects de la démocratisation : l'expansion éducative s'est faite avec une stabilité des inégalités sociales, ce qui ne veut pas dire que la chance pour un fils d'ouvrier d'entrer dans le supérieur est elle restée stable. Les filières universitaires sont socialement et scolairement très hiérarchisées. Il faudrait dire aussi que l'accès à un emploi de cadre n'est pas la même à diplôme supérieur donné selon l'origine sociale : 76% des fils (68% des filles) de cadres titulaires d'un diplôme du supérieur occupent un emploi de cadre à l'âge de 30 ans en 1998, ces taux sont respectivement de 74% et de 52% pour les enfants d'ouvriers. Le déclassement est socialement marqué. Au même âge et pour les mêmes diplômes, 14% des fils et 18% des filles de cadres sont ouvriers ou employés, mais respectivement 25% et 38% des fils et filles d'ouvriers.

6) c) Le supérieur et la recherche.

Page de l'article amendé: . . . page 7.

Numéro de l'article amendé: .nouveau numéro 45bis 14 pour et 1 abs.

Nouvelle rédaction proposée:

Rajouter un titre intermédiaire :

Recherche . unanimité

7) c) Le supérieur et la recherche.

Page de l'article amendé: . . . page 7.

Numéro de l'article amendé: . .nouveaux articles 45ter 14 pour et 1 abs

Nouvelle rédaction proposée :

Rajouter un titre intermédiaire :

- déplacer les articles 93 (ANR), 114 (CNRS, INRA), 115 dans cette partie « Recherche » et revoir leur rédaction comme suit :

- 1. La part de la recherche au sein du PIB stagne, avec une réduction inquiétante de part des dépenses de recherche des entreprises. Le gouvernement, comme les directions des entreprises se tournent vers la recherche publique pour faire supporter aux citoyens les coûts de recherche et développement. C'est le sens fondamental des réformes en cours.**
- 2. L'ANR ou l'AERES, nouveau déguisement de la MSTP, ne font que donner la totalité du pouvoir au monde politique privant ainsi les scientifiques de leur nécessaire responsabilité autonome dans la conduite des choix et des orientations. Si le pouvoir politique a une responsabilité propre devant le peuple en matière de grandes orientations, il ne saurait être question, qu'il se substitue aux directions d'organismes et de laboratoires pour organiser le fonctionnement de la recherche. L'Agence nationale de la recherche (ANR) opère un pilotage direct des opérations de recherche. Elle enlève aux EPST toute possibilité de mener à bien leur mission de structuration de la recherche. Elle introduit une organisation de la recherche flexible, sans souci de continuité et de permanence. Elle oriente les projets de recherche sur des applications et des résultats connus à l'avance. Elle menace directement la liberté de recherche. Enfin elle génère une explosion de la précarité. Elle remet ainsi en cause l'existence même de la recherche publique comme producteur d'un bien commun, la connaissance.**
- 3. Les réformes menées au CNRS introduisent une réduction des prérogatives des directions scientifiques au profit d'une vision purement managériale. La mission jusqu'à présent dévolue au CNRS, en tant qu'établissement national de recherche, de coordination et de structuration d'une partie majeure de la recherche fondamentale, au travers notamment du Comité National de la recherche, lui est de fait retirée, sans débat. Il s'agit de contraindre les laboratoires à chercher des financements auprès des agences ou des entreprises. La concurrence entre chercheurs, équipes de recherche et laboratoires est organisée. A l'INRA, la direction bouleverse l'organigramme de l'institut. Elle ferme ou veut fermer plusieurs sites, restructure des laboratoires et projette de concentrer des pans entiers de la recherche sur les pôles de compétitivité.**
- 4. Pour toutes ces raisons la loi « pacte pour la recherche » doit être abrogée, l'ANR et l'AERES dissous ; Une nouvelle loi de développement du service public de recherche doit être promulguée, sur d'autres bases.**
- 5. La mise en place des pôles de compétitivité, ainsi que l'organisation de la recherche autour de pôles d'excellence plus ou moins autoproclamés, les RTRA, sous statut de droit privé parachèvent ce dispositif de démantèlement de la recherche publique et de son assujettissement tant aux intérêts privés qu'aux objectifs du ministère.**

8). Décisions

Page de l'article amendé:

Numéro de l'article amendé: . nouveau article 77bis 11 pour et 4 abs

Nouvelle rédaction proposée:

Rajouter:

- *Contribuer avec toute la CGT à l'élaboration d'un projet CGT pour la recherche et l'enseignement supérieur, en particulier par la participation active de la FERC et ses composantes au pôle « Recherche » confédéral.*

RESOLUTION N°2

1) Page de l'article amendé: . . . page 9 .

Numéro de l'article amendé: . . . articles 93, 102, 114 et 115 .14 pour et 1 abs

Nouvelle rédaction proposée:

- *supprimer les articles 93 (ANR), 114 (CNR, INRA), 115 pour les déplacer dans la partie résolution 1 (Recherche)*

- *supprimer l'article 102 : (incompréhensible !!).* unanimité.

2) Page de l'article amendé: . . . page 10

Numéro de l'article amendé: . .100. 11 pour et 4 abs

Ajouter, après éducation, les connaissances.

3) Page de l'article amendé: . . . page 10

Numéro de l'article amendé: . .103. 10 pour et 2 abs

1^{ère} phrase, après régions remplacer par *sont un complément des interventions au niveau national des salariés et des syndicats*

4) Page de l'article amendé: . . . page 11

Numéro de l'article amendé: . .111. 13 pour et 1 abs

Après recherche : *recentrée sur les besoins des entreprises.* Supprimer la fin de la phrase.

5) Page de l'article amendé: . . . page 11

Numéro de l'article amendé: . .113. 10 pour et 4 abs

Nouvelle rédaction proposée:

Supprimer la première phrase. *Cette logique élitiste condamne une partie des universités à se contenter.*

Réducteur et en grande partie inexact. La recherche de haut niveau se fera dans des RTRA, mais pourra aussi se faire dans d'autres lieux, ne se décrète pas à l'avance. Il s'agit dans cette phrase plutôt d'une dénonciation de la recherche d'excellence telle qu'elle est définie et soutenue par le ministère.

6) Page de l'article amendé: . . . page 10

Numéro de l'article amendé: . .décisions. article 127. 13 pour et 1 abs

Nouvelle rédaction proposée:

Poursuivre la réflexion sur la recherche publique que nous voulons au sein de la Ferc et en coopération avec nos camarades engagées dans la recherche semi-publique (EPIC,...) et privée au sein du pôle recherche confédéral

RESOLUTION N°3

Page de l'article amendé: . . . page 13

Numéro de l'article amendé: nouvel article 136bis. 13 pour et 1 abs

Nouvelle rédaction proposée:

L'action « locale » de la Fédération ne peut se faire que dans le cadre d'une réflexion nationale au niveau des branches et des groupes de travail, afin de garantir une analyse des enjeux et des actions à entreprendre. Cette analyse ne pouvant pas se réduire à la simple juxtaposition d'analyses « locales » ou « régionales ».

II) Amendements proposés par Janine GRUSELLE

- **Dans le préambule, article 3 : *supprimer le passage entre les tirets.***
Adopté par 13 pour, 3 contre et 2 abs

1. Article 50 : enlever « initiée par la CGT »
Adopté par 12 pour, 1 contre et 1 abs

III) Amendement proposé par Anita PRIGENT

- Article 33 : **après la parenthèse, ajouter « Réintroduire l'accès gratuit au-delà de 60 ans ».**
Adopté par 17 pour, 1 contre et 2 abs

- **Ajouter un article 162 bis : *Les conditions de vie des retraités, le montant de leur retraite se construisent tout au long de leur vie. des actifs et retraités se retrouvent au coude à coude pour défendre leur droit dans la société et le syndicat***
Adopté à l'unanimité

- **Ajouter à l'article 190 : *ajouter une décision, Agir pour la continuité syndicale***

Adopté à l'unanimité

IV) Amendements proposés par JP Fitoussi

- **Suppression de l'article 32 et mettre à la place:**

arrêt des versements de fonds publics à l'école privée ainsi qu'à l'enseignement supérieur privé, et le reversement des sommes correspondantes à l'Ecole publique et à l'Enseignement supérieur public

Adopté par 7 pour, 5 abs et 1 contre

- **Ajout d'un article 41 bis :**

1^{ère} version « En conséquence ce projet de la CPU doit être rejeté »

Repoussé par 10 contre, 2 pour et 1 abs

2^{ème} version « En conséquence ce projet de la CPU doit être combattu »

Adopté par 11 pour et 2 abs

- **Rajouter un article 45 bis:**

Ce qui implique la suppression du système LMD basé sur des parcours individuels d'études

Adopté par 4 pour, 2 contre et 7 abs

- **Suppression de l'article 57**

Repoussé par 9 contre, 3 pour et 1 abs

- **Ajout d'un article 65 bis :**

1^{ère} version « Exige la titularisation des CDD, l'abrogation de la loi du 25/07/05 qui introduit le CDI dans la FP au détriment de l'emploi statutaire et l'abrogation de la directive européenne CES-UNICE de 1999

Repoussé par 2 pour, 7 contre et 4 abs

2^{ème} version « *Cette loi ne doit pas être un outil de casse du statut de la Fonction Publique, à tout besoin permanent doit correspondre un poste de titulaire* »

Adopté par 9 pour, 2 contre, 2 abs

- **Suppression des articles 71 à 74 et mettre « Rétablir le statut de la Fonction Publique où les CDD sont une exception. Arrêt des suppressions d'emplois. Re-nationalisation des secteurs privatisés**

Adopté par 6 pour, 5 contre et 1 abs

- **Suppression de l'article 77 à partir de s'approprier**

Adopté par 6 pour, 2 contre et 4 abs

- **Ajouter un article 81 bis :**

La Ferc se prononce pour le rejet de compétences des régions dans la gestion et le fonctionnement des organismes publics de recherche qui doivent rester exclusivement nationaux.

Adopté à l'unanimité.

- **Ajouter à l'article 165 :**

La FERC revendique le retour aux 37,5 années public-privé pour la durée des cotisations ouvrant le droit à 75% du salaire des 6 derniers mois (FP), des 10 meilleures années (privé) et le maintien des régimes spéciaux, donc la suppression des lois Balladur de 1993 et Fillon de 2004.

Adopté par 9 pour et 1 abs

Les motions votées

Motion 1 : La CE du SNTRS-CGT réunie le 22 mars 2007 à Ivry-sur-Seine :

- dénonce la précipitation mise par le bureau confédéral à faire adopter les nouveaux repères revendicatifs de la CGT. Cette précipitation empêche une réelle discussion dans les syndicats et s'oppose à la conception du syndiqué acteur et décideur.
- constate que les fiches transmises posent des problèmes de fonds qui doivent être débattus.
- demande que le délai de discussion soit rallongé.

En tout état de cause, la CE du SNTRS-CGT se prononce pour le maintien des revendications exprimées dans le document de 2002 sur les repères revendicatifs sur les points correspondants aux fiches 1 (développer de nouvelles normes sociales), 6 (droit à la sécurité sociale professionnelle), 7 (droit à un travail digne), 10 (droit à un salaire), 16 (droit à la négociation), 20 (droit à la santé), 21 (droit à la retraite), 31 (des services publics).

La CE du SNTRS-CGT charge le Bureau National du syndicat de proposer une nouvelle rédaction pour la fiche 35 qui valide le « Pacte de la Recherche » du gouvernement et ne correspond pas aux revendications de notre syndicat.

24 voix pour, 1 voix contre, 1 abstention

Motion 2 : La CE du SNTRS-CGT, réunie le 22 mars 2007 à Ivry-sur-Seine, très attachée aux services publics, n'accepte pas que des compromis au niveau européen les mettent en péril. En particulier, il y a deux questions primordiales sur lesquelles la CGT ne doit pas

transiger : celle de la propriété publique et du monopôle public. Sans ces deux conditions, les services publics ne sont pas à l'abri ni de la concurrence, ni de la loi du profit.

Il est aujourd'hui nécessaire de contribuer au développement des luttes dans la clarté :

- pour maintenir ce qui reste en France de services publics et de statuts des personnels
- pour regagner ce qui a été perdu : santé, transports, communications, énergies,... Cela implique de renationaliser.
- pour le développement des services publics dans des secteurs aujourd'hui privés : eau, traitement des déchets, services aux personnes dépendantes ...
- Pour que notre protection sociale ne soit pas soumise non plus à la privatisation rampante et à la mise en concurrence.

En conséquence, la CE du SNTRS-CGT demande au Congrès de la FERC de refuser de faire signer la pétition de la CES concernant les services publics.

23 voix pour et une abstention.

Rapport fait au nom du Bureau national

par Michel PIERRE

La situation dans le Monde et en France

Les forces capitalistes s'efforcent toujours, pour renforcer les profits, d'accentuer la libéralisation des échanges mondiaux qu'il s'agisse des informations, des capitaux, des marchandises et des hommes. En terme de profit, des résultats « très positifs » sont obtenus. La plupart des multinationales ont dégagé en 2006 des bénéfices records et distribuent des cadeaux substantiels à leurs actionnaires (Cf articles de presse). C'est particulièrement vrai en France où les piliers du CAC 40 battent tous les records comme l'indiquent les données publiées ces deux dernières semaines. Les restructurations d'entreprises, les fusions de société et les délocalisations continuent de plus belle pour accentuer encore les profits. Des Sociétés étrangères installées en France, des fonds de pension, n'hésitent pas à aller voir ailleurs pour avoir des taux de profits plus élevés même s'ils sont associés à de grandes entreprises françaises dans les pôles de compétitivité comme à Grenoble (pôle de microélectronique) et dans le sud de Paris (Systemic). Je pense que des camarades développeront ces exemples dans le débat. La réorganisation de EADS est du même tonneau. Les principaux actionnaires privés se retirent partiellement du Capital car, compte tenu des retards de la production de l'A380, les profits faiblissent bien que les carnets de commande soient pleins. Ces actionnaires veulent, 10 000 suppressions d'emplois et des fermetures d'usines notamment en France et en Allemagne. Ils souhaitent que les Etats mettent la main à la poche tout en réclamant, en cœur avec de nombreux politiciens, que les Etats n'interviennent pas au quotidien dans la gestion de EADS. Il est clair qu'il faut combattre le plan Power 8 et soutenir la participation directe de la puissance publique dans la gestion de cette société.

Les USA qui dominent le système capitaliste avec leurs alliés européens et japonais rencontrent cependant des obstacles dans l'application de leur politique. En tant que gendarmes autoproclamés de la planète, ils ne parviennent pas à maîtriser la situation politique et militaire en Irak et en Afghanistan. Ailleurs dans le monde, on constate que d'autres pays résistent aussi, quoi que l'on puisse penser de la justesse de leurs positions : Iran, Venezuela, Corée du nord, etc. Sur le plan économique, la libéralisation des échanges connaît des difficultés sérieuses. Il est clairement difficile d'organiser un marché mondial généralisé dans les domaines de l'agriculture et des services. Même si l'OMC espère encore relancer des négociations, force est de constater qu'elles sont bloquées depuis plusieurs années. De plus la domination économique des USA apparaît de plus en plus fragile. La montée en puissance de la Chine mais aussi de l'Inde et du Brésil fait émerger des concurrents nouveaux pour les USA et leurs alliés. La Russie est un partenaire mal maîtrisé. L'Union Européenne rencontre des difficultés particulières sur le chemin de la libéralisation complète des échanges comme l'a illustré l'an dernier le succès du NON en France et aux Pays Bas au référendum sur la constitution européenne.

Evidemment, dans ce contexte de globalisation, la situation des salariés ne risque pas de s'améliorer. Le pouvoir d'achat se dégrade régulièrement, notamment dans la Fonction Publique, les salaires ne reconnaissent pas les qualifications, le nombre d'emplois de fonctionnaires diminue et la précarité augmente. Sur les fonds, la situation est la même dans la recherche que dans l'ensemble de la Fonction Publique. A la différence près que les stocks d'emplois ne diminuent pas aujourd'hui dans la recherche, y compris les stocks de titulaires. Quant à la protection sociale et notamment les retraites, les menaces qui planent sont suspendues pendant les campagnes présidentielles et législatives. Ces élections pèsent clairement sur le comportement des syndicats et l'action syndicale. Tout le monde tend à attendre les résultats électoraux pour ajuster sa démarche.

La situation dans la recherche

Les syndicats de la recherche, notamment le SNTRS-CGT, tentent d'interpeller les candidats sur les revendications des personnels. Certains syndicats ne souhaitent pas que les candidats soient interpellés trop vigoureusement pour ne pas gêner ceux qu'ils soutiennent. Ainsi les syndicats de la FSU et notamment le SNEsup ont à plusieurs reprises bloqué les initiatives du SNTRS pour interpellier les candidats au nom de « l'Intersyndicale » de la recherche et de l'enseignement supérieur. Le SNEsup et le SNCS se sont d'abord opposés à une demande de rendez-vous aux candidats à l'élection présidentielle. Après, ils se sont rabattus sur la tenue d'une table ronde avant d'y renoncer pour laisser la place à l'Association SLR (samedi 31 mars). Entre temps, ils ont saboté la Conférence de Presse que nous avons arraché à l'Intersyndicale. Visiblement, ils ne souhaitent pas critiquer publiquement les propositions de la CPU qui étaient au centre de la Conférence de Presse. Maintenant, ils essaient d'imposer la plate-forme de la FSU pour l'adresse aux candidats alors que certains aspects n'ont jamais été discutés en intersyndicale. En plus les propositions de la FSU ne prennent pas suffisamment en compte les revendications des personnels des EPST et le développement des liens de la recherche publique avec les entreprises. L'attitude des syndicats de la FSU semble correspondre à un choix politique de rechercher des compromis avec la CPU et certains candidats aux présidentielles.

Pour le SNTRS-CGT, il serait dangereux de s'aligner sur les positions de la FSU, cela impliquerait un abandon de certaines revendications des personnels des EPST, CNRS et INSERM notamment, personnels qui sont collectivement mal traités par les réformes

gouvernementales. D'autant qu'il y a dans les labos et les services un écoeurement et un découragement des ITA et des chercheurs qui se manifestent dans les consultations électorales en particulier par un faible taux de participation.

Le vote des CAP à l'INSERM, qui a été dépouillé cette semaine, illustre ce constat. Dans ce cas, le découragement ne débouche pas seulement sur une baisse de participation. En effet, il y a un recul en pourcentage et en voix des syndicats qui ont été moteurs dans les luttes ces dernières années (SNCS-FSU et SNTRS-CGT) alors que les syndicats qui contestent modérément la politique du gouvernement et de la direction maintiennent leurs sores ou même progressent (SGEN-CFDT et CFTC). Notre score est le plus préoccupant chez les Ingénieurs et particulièrement les IR. A noter aussi que notre progression chez les chercheurs est arrêtée. J'ai pu constater moi-même à quel point nos collègues chercheurs et ITA de l'INSERM ressentaient un malaise. De nombreux ITA supportent très mal leur déclassement et la difficulté de progresser significativement dans leur carrière. Les Administratifs sont souvent exaspérés par leurs conditions de travail. Les chercheurs manquent de moyens pour travailler et courent après les contrats qui pilotent leur activité. Ils voient leurs jeunes collègues passer de CDD en libéralités. Dans le même temps 10% des chercheurs ont un sursalaire de 1500 euros par mois à condition de faire, entre autres, de la recherche clinique. Il n'est donc pas étonnant qu'une grande partie des ITA et des chercheurs considère que les luttes de 2004-2005 ont échoué et ont été dévoyées. Bien sûr, ce n'est pas si simple car nous avons sauvé des postes et des crédits et la réduction des emplois statutaires ne touche pas encore la recherche alors qu'elle est effective dans l'ensemble de la Fonction Publique. Il n'en reste pas moins que beaucoup de personnels sont déçus. Ils observent que nous n'avons pas été capables d'empêcher la mise en œuvre du Pacte pour la recherche : création de l'ANR qui pilote le financement des équipes, création de l'AERES qui risque de se substituer aux instances représentatives pour l'évaluation des laboratoires, mise en place de pôles de compétitivité qui asservissent les laboratoires publics aux entreprises, marginalisation des EPST qui transparait clairement dans le Schéma stratégique du CNRS entièrement centré sur la valorisation et les liens avec la société. Ce schéma stratégique avance une réflexion scientifique creuse, voire flirtant avec l'irrationnel. Les instances scientifiques n'ont pas été consultées. Ce schéma ne prend aucunement en compte les revendications des personnels. Mieux, il annonce encore de la précarité et le développement des primes et indemnités. Le CNRS prévoit à terme de ne supporter qu'un nombre réduit de laboratoires travaillant sur les priorités. Le CNRS pourrait devenir une agence qui gère des personnels et comme n'importe quel partenaire des laboratoires distribue des aides à quelques-uns. Et puis surtout, il ne semble pas avoir l'ambition de se développer : il ne réclame ni nouveaux postes ni crédits supplémentaires.

On comprend que toutes ses réformes désespèrent les personnels. Pourtant, il n'y a pas d'autres choix pour le SNTRS-CGT qu'une attitude de lutte quelques soient les difficultés. Je dirais qu'il y a suffisamment de syndicats d'accompagnement. Et ce n'est pas l'intérêt collectif des personnels de renoncer à la lutte, quelque soit leur écoeurement. Les raisons de lutter sont nombreuses : tant pour la défense individuelle que pour la défense collective.

Il nous faut donc continuer à tenir le cap de la lutte. Il faut nous organiser sur le terrain en trouvant de nouveaux militants pour remplacer la génération qui commence à partir en retraite. Le syndicat ne peut se développer qu'avec des sections présentes sur les sites. Il ne peut pas vivre seulement avec un appareil national. En plus, nationalement il va falloir prendre des positions courageuses sur les RTRA, RTRS, AERES et bien d'autres réformes. Nous aurons peut-être du mal à rassembler au départ. Mais nous investissons pour l'avenir.

Compte rendu de la réunion DRH - syndicats du 8.3.2007

Ordre du jour : - Bilan la campagne CAP 2006 – Modifications du dossier carrière des agents - Bilan et échanges sur les CI (concours internes).

La direction diffuse un document « éléments de bilan du travail par Bap émis par les élus des CAP ». Selon ce document, le bilan est plutôt positif, même s'il suggère quelques améliorations. Après une brève introduction, la parole est donnée aux organisations syndicales.

Le SGEN-CFDT fait part de son analyse de la dernière campagne de promotion par CAP :

Ils font état d'un certain nombre de dysfonctionnement dans le cadre de la procédure d'avancement :

- la qualité rédactionnelle très variable : les dossiers sont mal rédigés, voire rédigés par les personnels eux-mêmes,
- un rappel sur la différence des critères entre les promotions de grades et de corps,
- les imperfections du circuit hiérarchique entre la direction générale et les agents via les délégations et les DU (directeurs d'unités),
- l'absence régulière des entretiens préalables à l'établissement du dossier,
- le fonctionnement par Bap qui, même s'il apporte une cohérence, n'a pas toujours été apprécié par les agents situés entre 2 ou plusieurs Bap,
- les disparités dans les pratiques de classement des dossiers, notamment dans l'établissement des ordres de priorité,
- le nombre insuffisant de dossiers consultés par les experts, soit par exemple : 259 dossiers consultés pour 152 possibilités,
- la difficulté des personnels qui, incités à la mobilité, voient à chaque nouvelle affectation leur carrière repartir à 0 (dans la liste des priorités du laboratoire ou du service),
- le problème posé par les listes de publications : doivent-elles figurer sur les dossiers ? Pas systématiquement pour le SGEN.

Le SGEN intervient plus précisément sur les problèmes spécifiques à cette nouvelle procédure :

- le non respect des classements régionaux
- le non respect de la Parité des experts
- pour l'interclassement national les élus CAP n'ont pas eu le droit d'examiner les dossiers
- la sous représentation des SHS en Bap F
- des dossiers dont la rédaction est excessive avec un paradoxe en Moyens Communs où ils sont vides...
- la nécessité d'un équilibre dans les rédactions,
- le « parti pris » des responsables qui assurent les classements.

Le SGEN est plutôt favorable à :

- des fourchettes plus qu'à des quotas en matières de possibilités par Bap,
- une communication de la liste de 100% des proposés.

LE SGEN propose également de former les DU tant à l'entretien d'évaluation qu'à la rédaction du dossier et voire même pose la question de leur évaluation dans leurs fonctions de Directeur et de responsable de personnels.

Sur le point de l'entretien, le SGEN fait remarquer la nécessité d'encadrer cette pratique qui doit être accomplie par des responsables compétents et pas par des petits chefs de bureau comme cela est fait dans certaines universités.

→ **La DRH** reconnaît des difficultés avec des dossiers classés « C » retenus alors que des « A » ne l'ont pas été. Ils évoquent les protestations des DU de l'IN2P3 qui ont très mal vécu cette nouvelle procédure qui induit un barrage supplémentaire et dont ils perdent le contrôle pour un gain de démocratie sur l'ensemble de l'établissement puisqu'ils sont maintenant soumis à la même procédure que les autres agents du CNRS.

Pour le SGEN, la pratique dans l'IN2P3 consistait à un barrage de moins, et ils « arrosaient » trop souvent les mêmes labos ce qui sera plus difficile maintenant.

→ **Le SNCS**, indique que sans élu de leur organisation dans certaines CAP, il est difficile de se prononcer. Néanmoins, ils regrettent :

- l'insuffisance des promotions,
- l'absence d'historiques des propositions dans le cadre des mobilités successives,
- le blocage des présentations des ITA induit par les mauvais choix de classement de certains DU avec parfois une insistance excessive qui bloque les promotions de toutes une unité,
- l'absence d'évolution des dossiers de carrière d'une année à l'autre avec des « copiés-collés »,
- les délégations ne réclament pas les dossiers des agents isolés les excluant du processus.

→ **F.O.** souligne leur opposition à l'échelon régional, rappelle le caractère national des CAP et dénonce les contingentements.

- FO souligne leur opposition à la politique de régionalisation, et dénonce le caractère illégal de ces contingentements par Bap ou Délégation.

- Ils insistent sur la nécessité de ne pas laisser des agents sur le bord de la route.

- Ils posent le problème des petits chefs comme l'a dit le SGEN et de ce fait ils sont contre des entretiens sans une représentation syndicale. Ils précisent que les personnels sont influençables, surtout les plus petites catégories : C, B et même les AI.

- Ils dénoncent cette appréciation qui touche plus à la manière de servir qu'à la véritable qualification de l'agent.

- Ils dénoncent les risques de dérives dans les laboratoires qui peuvent récupérer l'équivalent de leurs crédits vacances et des retenues salariales (+33% env.) pour les transformer en crédits de fonctionnement.

- Ils considèrent que le fonctionnement par Bap n'apporte rien sinon pour la Direction.

→ **Le SNTRS-CGT**, constate que les communications très positives de la Direction ne reflètent pas le retour des élus SNTRS en CAP. Nos élus lors d'une réunion de bilan ont relevé de nombreuses difficultés dans le fonctionnement des CAP en 2006.

Il s'agit notamment du suivi des stagiaires et surtout des stagiaires pour lesquels la titularisation n'est pas proposée et donc menacés soit de licenciement, soit de renouvellement de stage, à savoir :

- Les élus regrettent dans certains cas, le fait que les dossiers soient suivis avec du retard, parfois même remis en séance, donc sans préparation possible, sinon dans des délais trop courts pour permettre une enquête sérieuse sur la situation de l'agent stagiaire.

- Dans certains cas, lors de l'enquête sur le lieu de travail, le binôme « élu/nommé » n'a pas toujours bien fonctionné, le représentant de l'administration refusant d'entendre l'agent, après avoir rencontré la hiérarchie.

- Dans d'autres cas, malgré une enquête qui semblait menée à son terme, des éléments inconnus de l'élu participant au binôme sont apportés en séance, seulement connus de l'administration.

Pourtant une procédure de suivi avait été mise en place avec la circulaire de la DRH du 10 juin 2003. Il est regrettable que ce travail tombe dans l'oubli et nous demandons un retour à cette pratique profitable aux agents mais également au CNRS.

Tout comme il est regrettable que le groupe de travail mis en place par l'ancienne DRH sur l'amélioration du fonctionnement des CAP avec des élus désignés des organisations syndicales qui s'est réuni tous les 3 mois jusqu'en 2005 ait cessé de se réunir depuis lors. Aussi nous sollicitons une relance du groupe de travail d'amélioration du fonctionnement des CAP.

A propos de la consultation en régions des dossiers de promotion au choix (corps, grade, échelon) pose également de nombreux problèmes :

- La consultation n'a pas toujours été possible selon les délégations, qui pour certaines ont proposé des créneaux impraticables (trop courts), d'autres trop tardifs, après la tenue de la CAP des IR...

- Les possibilités de consultations sont différentes selon les délégations et nous soulignons la nécessité de normaliser et de donner les moyens et le temps à cette consultation. Faute de ne pas pouvoir toujours obtenir le concours de consultant dans les corps et grades élevés, de nombreux dossiers sont restés non consultés.

- D'autant plus que constituer une délégation de personnels même syndiqués s'avère souvent compliqué, en raison des pressions exercées par leur hiérarchie s'ils s'absentent de leur poste de travail pour raison syndicale.

En ce qui concerne la nouvelle procédure de classement par Bap et de consultation par les experts, en remplacement du classement par les Directions scientifiques, des questions se posent :

- Les impressions sont différentes selon les Bap, parfois une impression de plus grande cohérence pratique, de logique, parfois aussi le sentiment d'une surcouche inefficace, qui remplirait le vide laissé par les directions scientifiques écartées...

- Mais un constat que le travail est très inégal selon les délégations régionales, le vide laissé par les directions scientifiques laisse finalement le choix aux seules DRH. Or quelle expertise ont-elles ? C'est inacceptable.

- Finalement l'arbitrage des directions d'unités aurait mieux valu, car ils sont plus proches de l'intérêt des ITA de leurs laboratoires. Même si le classement par les DU n'est pas parfait, au moins ils connaissent leur personnels, ce qui n'est pas le cas des experts dont le rôle reste très opaque.

- Les experts ont peu joué leur rôle si ce n'est entériner le choix des RPRH régionaux...

- La classification par Bap a fait des victimes, notamment des agents en catégorie C qui se retrouvent hors Bap, exclus des possibilités de promotion, ni de présentation à un concours. Quelques cas sont repérés en Bap E, et il devrait y en avoir en Bap A et C... Aussi le SNTRS demande à la DRH de recenser les cas et de trouver des solutions pour ces agents mis à l'écart...

- Le constat que selon les délégations et les Bap, non seulement les procédures diffèrent, mais également le déroulement des travaux et les critères retenus. Les IT ne sont donc pas traités d'égale façon selon la délégation régionale qui les gère.

Le SNTRS demande une comparaison statistique des campagnes de promotions 2005 et 2006 par Bap et par sexe.

En ce qui concerne ses propositions sur les nouvelles procédures de préparation des CAP, le SNTRS :

- rappelle que les CAP sont des instances de recours
- demande la création de commissions des personnels dans les unités
- revendique la en place des Commissions Préparatoires Paritaires Régionales et améliorer le travail en délégation
- car si les CAP nationales travaillaient sur ces travaux des CPPR, cela poserait moins de problèmes et présentait l'avantage de la transparence.

Le SNTRS dénonce également des anomalies telles que le non respect des critères présenté par le DG lui-même :

- lorsque le classement des DU n'est pas respecté, cela soit justifié.
- le manque de possibilité génère des blocages qui sont à l'origine des dérives dans la rédaction des dossiers.
- les experts nommés par la Direction ne sont pas des experts, mais la plupart du temps des Directeurs d'Unités ou des chefs de services.
- les dossiers de carrière, dans leur état actuel ne constituent pas une évaluation, mais plutôt une appréciation hiérarchique.
- en ce qui concerne les questions de contingentement, l'Homme étant imparfait par nature, il reste prudent de maintenir des quotas afin d'éviter les dérives arbitraires et des discriminations tant géographique de professionnelles.

→ **Sud** : regrette son manque d'élus mais souhaite faire part de ses échos.

- Ils sont ouvertement d'accord avec la CGT et FO, et en particulier sur le rôle d'expert que la direction fait assurer par des DU.
- Ils souhaitent veiller à l'égalité de traitement des dossiers dans le processus.
- Ils soulignent que les agents ne sont pas responsables de leur affectation.
- Ils affirment que tous les agents CNRS ont vocation à être des experts.
- Ils posent eux aussi, le problème de la rédaction des dossiers. Les personnels ne sont pas traités de façon égale dans la rédaction de leur dossier de carrière, d'autant que certains le remplissent eux-mêmes.
- Il est nécessaire que les agents comme les DU soient mieux formés à cet exercice.
- Ils mettent en garde face quant aux dérives des universités et souhaitent donc le moins de filtre possible et moins d'opacité.

→ **L'UNSA** : affiche certaines convergences avec les autres interventions.

- Ils insistent plus particulièrement sur la nécessité de plus de démocratie et de transparence dans le traitement de ces dossiers.
- Avec l'augmentation de la taille des unités ils font état de la difficulté des DU d'assurer ce travail.
- Ils indiquent que le recours à des commissions des personnels ad hoc est une solution développée dans plusieurs unités qui semble donner de bons résultats. En effet, il est nécessaire d'impliquer davantage les personnels et ils proposent de formaliser cette approche, pour lutter contre le manque de transparence dont les personnels se plaignent.
- Ils souhaitent un véritable bilan de la DRH sur ce dossier.
- Sur le classement par Bap, ils seraient plutôt favorables, et le fonctionnement des CAP est satisfaisant mais ils souhaitent moins d'arbitraire.
- En ce qui concerne les interclassements professionnels, ils demandent qu'ils ne soient pas assurés que par des IR ou des chercheurs.
- Ils regrettent que les CAP soient trop souvent des chambres d'enregistrement et réclament plus de concordance entre les listes proposées.
- Ils posent également le problème du manque de temps pour l'examen des dossiers en particulier en CAP des T, ils demandent plus de temps de travail.
- Sur les commissions régionales, ils dénoncent ouvertement les commissions « des magouilles » et contre ce problème, ils proposent l'intervention des personnels et sont donc favorables à la proposition de la CGT avec une CPPR.
- Sur les dossiers de carrière ils en relèvent l'insuffisance des contenus et la nécessité de les améliorer. Ils indiquent que les dossiers sont remplis de façon très inégale, certains étant de très mauvais à très très mauvais.

L'UNSA insiste sur le fait que le plus gros problème est l'échelon régional. Les commissions des personnels amélioreraient les choses en les intégrant dans les modifications statutaires. Ils dénoncent le sous-classement de la moitié des collègues.

→ **Sup' recherche**, le fait de l'absence d'élus leur pose des difficultés mais :

- Ils souhaitent néanmoins s'associer à l'intervention du SNPTES.
- Ils s'interrogent sur la pertinence de l'échelon régional. Si cet échelon est conservé, il doit faire apparaître davantage de représentants des OS.

→ **Le SNIRS**, pense que chaque agent doit connaître son travail mais aussi savoir à quoi il sert.

- Ils souhaitent plus de détails dans les procédures et demandent à la Direction d'insister auprès des DU sur la rédaction des dossiers de carrières et que le conseil de laboratoire en soit saisi.
- En ce qui concerne la procédure des CAP, le SNIRS indique que l'administration assure sa préparation tout comme les organisations syndicales.
- Ils proposent que le classement du laboratoire soit inscrit sur le dossier.
- Ils souhaitent faire mieux travailler les organisations syndicales et les personnels compétents mais ils ne sont pas favorables à accepter le paritarisme d'une commission régionale.

La DRH propose un travail de synthèse avec des éléments transversaux de travail par Bap.

- Elle propose un bilan des CAP 2007 début 2008 pour améliorer la 2nd phase.
- Concernant la composition des experts nationaux, elle reconnaît que la précipitation nuit.

La DRH prend note des retours que les OS lui ont communiqués. Elle fait état des retours dont certains font mention : de très vives et violentes protestations de certains DU qui protestent contre leur perte de contrôle. L'approche par Bap semble néanmoins être obtenir un consentement assez large.

- Elle s'engage à faire pression afin que les dossiers soient mieux remplis et ainsi que la réalisation des entretiens individuels.
- Elle insiste sur l'importance de la communication des « règles du jeu ». A la vue des problèmes et des malentendus, elle s'engage donc à faire un effort particulier sur la communication.
- Elle pose le problème du choix des critères et elle indique qu'il faut avancer sur ce point et sur les modalités de composition des commissions régionales.
- Elle évoque la nécessité d'un filtre au niveau régional. Les retours des délégations par les DU lui sont apparue plutôt positifs.
- Elle s'oppose à la formulation de « commission des magouilles » en indiquant que ses retours n'ont été en ces termes.

Elle relève seulement des problèmes d'outils et de délais :

- Dossier carrière
- Contrainte de calendrier
- Contrainte avec SIHUS
- Contrainte technique avec les outils

L'ensemble des DU de MIPPU semblent les seuls à avoir protesté en cristallisant sur leur perte de maîtrise des promotions de leurs personnels et ce qui aurait conduit à des gros laboratoires sans aucune promotion.

La DRH réaffirme clairement exclure toute forme de démarche du genre Commission Préparatoire Paritaire Régionale, même après le consensus des principales organisations syndicales qui se fait autour de cette proposition d'une CPPR.

→ **L'UNSA** insiste sur la nécessité d'un paritarisme.

→ **Le SNTRS** intervient pour exprimer les 2 logiques possibles dans le traitement de cette procédure de préparation :

- Soit cette préparation est hiérarchique et dans ce cas, c'est le Directeur qui fait état des dossiers qu'il propose à la promotion et en défend les positions au niveau régional pour l'ensemble des emplois de son unité quel que soit le métier. Cette démarche suit une logique hiérarchique et non professionnelle. C'est le schéma antérieur qui s'applique.
- Sinon, nous sommes dans le cas d'une procédure professionnelle qui implique une analyse professionnelle par métier. Dans ce cas-là, l'examen des dossiers doit se faire par Bap avec des représentants des personnels pour un paritarisme. C'est la commission de préparation paritaire régionale.

Cette analyse ne fait pas le consensus des OS et **la DRH** s'oppose catégoriquement au paritarisme !

→ **Pour SUD**, les représentants Syndicaux ne sont pas des experts mais plus des jurys de concours avec le respect du niveau de qualification.

→ **Pour la DRH**, les Directeurs n'ont pas vocation à défendre leur laboratoire mais à faire un travail de sélection de dossier. En ce qui concerne la proposition de formation, ils précisent qu'il existe déjà une formation mais avec un taux de participation particulièrement faible. Pour eux, ce problème repose sur une question de délégation à des personnes qualifiées.

Enfin la DRH sollicite l'avis des OS à propos de la mention sur le dossier carrière du fait que le candidat s'est présenté à des concours internes ou externes.

→ **Le SGEN** n'est pas pour une mention imposée mais pour laisser la liberté à l'agent de le mentionner s'il le souhaite.

→ **Pour l'UNSA**, c'est une information supplémentaire importante, mais ils mettent en garde sur ce qu'on veut en faire.

→ **Le SNCS** et **FO** s'opposent à cette mention.

→ **Le SNIRS** et **SUD** ne s'expriment pas clairement dessus.

→ **Pour le SNTRS**, nous indiquons que ce critère peut apparaître comme un critère de motivation chez les jeunes, mais il ne peut pas être appliqué à l'ensemble des personnels les plus âgées ou plus simplement si la procédure des concours internes ne leur convient pas « professionnellement ». Cette mention ne peut donc pas être généralisée.

Le DRH propose de remettre à l'an prochain ce débat.

Le point suivant a porté sur le dossier de carrière, et l'usage des annexes...

→ **Le SNTRS** pose le problème des publications dans lesquels les ITA ne sont pas forcément mentionnés, la variabilité des pratiques en fonction des sciences, des « cultures d'entreprise », et du niveau d'intervention des ITA dans ces travaux sont très variables selon les métiers. Les métiers d'activités transversales sont difficilement valorisables et quand ils le sont, les listes de publications perdent toute crédibilité et pourraient poser de véritables problèmes d'équité entre les agents.

→ **Pour le SNIRS**, l'inégalité se pose dans la présentation de dossier manuscrit. Mais la DRH indique qu'elle ne peut l'interdire pour des raisons d'égalité justement.

Pour la prochaine campagne, les DU seront sollicités pour fin avril et les propositions éditées avant fin juin maximum. La DRH indique qu'une information sera jointe à la fiche de paies des ITA fin mars/début avril. Cette information portera sur la nécessité et l'importance de l'entretien annuel d'activité et la poursuite de la procédure par Bap...

Remarques : il semble évident que la concertation n'était qu'apparente car les décisions de poursuivre par Bap était déjà prise, de même que le courrier d'information des ITA, alors à quoi sert on ?

Une information plus ciblée est programmée à l'attention des DU sous la forme d'un « 4 pages ». Ce document a pour objet d'apporter des recommandations sur l'entretien d'activité et les changements du dossier de carrière. (avril) Des informations pourraient faire l'objet d'un courrier complémentaire avec des précisions sur les taux de pression, les répartitions, ...

Une note détaillée sera adressée aux Délégations sur les différentes étapes entre les unités, les délégations, le niveau national et les CAP. (mi-avril). Un certain d'information sera disponible par le site Internet sur l'icône « campagne dossier de carrière ».

La DRH affirme la transparence des critères de sélection des dossiers mais refuse la communication des résultats au niveau régional.

Point sur les concours internes :

- Concernant les concours internes, la DRH indique que la campagne est ouverte du 15 mars au 25 avril et que l'opération doit être terminée pour le 29 juin. Les nominations des présidents de jury sont en cours et pour les concours affectés les présidents seront les mêmes que pour les concours non affectés. Par contre la composition du jury ne peut pas être complètement la même. Bon nombre de ces présidents doivent être formés et c'est particulièrement le cas de la Bap A.

- Les OS ont insisté sur les problèmes de surqualification et de compétences dans les métiers évalués des membres de jury.

Didier Gori, Nadine Elie

Compte rendu de la réunion du 13 mars 2007 entre la Direction du CNRS et les Syndicats

La direction était représentée par le directeur général M Migus, le secrétaire général M Resplandy-Bernard et la DRH Mme D'Argouges. L'ensemble des syndicats représentatifs était présent, pour le SNTRS-CGT, Didier Gori et Daniel Steinmetz.

Le début de la réunion a été consacré aux nouveaux systèmes d'information, avec deux exposés présentés par M Resplandy-Bernard sur SIRHUS et BFC. Dans les deux exposés, la direction a voulu démontrer que la mise en œuvre se passait bien, malgré quelques difficultés passagères. Elle a également annoncé le versement d'une prime supplémentaire sur la PPRS de juin pour les personnels des délégations ayant contribué à l'opération. Pour SIRHUS, 95% des incidents ont résolu, la paye sera mandatée le 26 du mois. Pour BFC, la totalité des fonctionnalités a été mise en œuvre dès la première semaine, on constate une lourdeur du processus global de gestion des contrats, un temps d'enregistrement de la facture parfois long, du temps nécessaire au pointage de la proposition de paiement. La plateforme sera redimensionnée pour améliorer les temps de réponse.

Questions et réponses.

Le 26 du mois, jour de la paye. Le SNTRS-CGT est intervenu pour réclamer le rétablissement de la paye au 26 du mois, au minimum. Il ne suffit pas de mandater la paye pour le 26 du mois. Compte tenu des délais de virement, il faut la mandater plus tôt pour permettre aux agents d'être payés comme cela se passait avant SIRHUS.

M Resplandy-Bernard a affirmé que ce n'était pas l'intention du CNRS de retarder la paye et qu'il ferait virer celle-ci plus tôt pour retrouver la situation antérieure.

Nous sommes également intervenus sur :

- les problèmes de confidentialité que pourrait poser SIRHUS. Il ne faut pas que des données confidentielles puissent être accessibles à des personnes non concernées. L'abandon de la forme papier rend les données plus fragiles.

- et sur le risque de déqualification que pourrait causer BFC en parcellisant les tâches des gestionnaires.

- Sur le retard de paiement des factures aux fournisseurs

M Resplandy-Bernard a répondu que, justement, SAP offrait des niveaux de confidentialité supérieurs. Pour BFC, celui-ci a indiqué que le logiciel présentait des risques de paupérisation mais également des opportunités d'enrichissement des tâches. Pour les factures, il est conscient du problème et espère une normalisation des délais de paiement pour le mois de juillet.

Le SNPTES est revenu sur le problème de la prime et sur les voyages qui faisaient l'objet de remboursement tardif et la gestion par FRAM.

Le secrétaire général a précisé que la prime ferait l'objet d'un supplément sur l'enveloppe de la PPRS et quant à Fram, il leur avait demandé de faire le nécessaire pour limiter l'attente au téléphone.

Le débat a ensuite porté sur la préparation du budget 2008. D'après la direction, il y a plus de temps pour le préparer. Ils souhaitent avoir une demande moins technique et plus scientifique. M. Migus annonce qu'il va demander plus de liberté. Il faudra définir où seront les priorités.

- carrière ou recrutement

- postes de chercheurs ou d'ITA

- Mi-lourd ou programmes de recherche

Pour le SNTRS-CGT, nous sommes intervenus sur les remontées de crédits et sur les dotations 2007 :

- quelle somme au total ont représenté les crédits remontés en fin d'année 2006 et où sont-ils, au ministère ou au CNRS ?

- est-ce que les dotations aux laboratoires sont conformes au vote du budget par le conseil d'administration. L'enquête faite par SLR auprès de plus d'une centaine de laboratoires fait apparaître qu'en moyenne les dotations baissaient d'un ou deux points de plus que la baisse prévue par groupe de disciplines. Mais difficile de savoir si la direction fait un matelas de réserve ou si les réponses au sondage venaient des labos les plus mal servis.

Les réponses sont venues à la fois de M Migus et de M Resplandy-Bernard.

- les remontées 2006. Tout est resté au CNRS, qui les a transformées en autorisation de programme.

- Pour ce qui concerne les crédits récurrents aux laboratoires pour 2007, tout a été affecté aux laboratoires. La différence peut venir des crédits de vacation qui sont affectés hors charges aux délégations. Ce qui reste à affecter, les crédits d'infrastructure, le sera fin mars.

Pour ce qui concerne le budget 2008, le SNCS demande de tenir compte des besoins des laboratoires et cite l'étude de la CPCN sur le retard de carrière des chercheurs. Resplandy-Bernard dit que la difficulté pour le CNRS est d'estimer le coût de promotions sur le long terme. Il ne sait que le chiffrer pour l'année qui vient ! Le CNRS tiendra compte de l'étude de la CPCN.

Le SNTRS est intervenu sur la situation de la chimie à Lyon. La fermeture pour déclaration de non-conformité des bâtiments chimie de l'Université Claude Bernard pose le problème des conditions de travail, et de la responsabilité du CNRS dans les unités mixtes, même si cela est de la responsabilité première des universités. M Migus révèle que le CNRS a déjà versé 40.000 euros en 2006 pour la sécurité à l'université de Lyon, sans être sûr que cela ait été réellement investi. Le CNRS assure le mieux possible la réfection de ses locaux propres mais ne peut pas se substituer aux universités. Il propose d'utiliser le préciput de l'ANR pour la sécurité. Le préciput est une somme correspondant à 5% du montant des contrats ANR que celle-ci verse aux organismes gestionnaires. Pour le CNRS, cela représente 1,5 millions d'euros en 2007 et fera 4,5 millions d'euros en régime de croisière. Il souhaite que les universités fassent de même.

Le SNCS revient sur la nécessité d'améliorer les statuts des personnels et notamment pour la création d'une classe exceptionnelle des chargés de recherche. La CFDT affirme que le CNRS doit aller au ministère en étant porteur de propositions.

Retour sur le budget 2008. Resplandy-Bernard rappelle que le premier équilibre à définir est celui entre les crédits de personnels et les moyens de la recherche. Il ne souhaite pas utiliser en cours d'année le principe de la fongibilité asymétrique (transformer des crédits de personnels en moyens pour la recherche). Cette possibilité sera réservée aux labos pour transformer des vacations non utilisées en crédits de fonctionnement. Pour lui, la priorité sera la formation (à noter que le budget formation a baissé de 7% en 2007). Pour ce qui concerne le recrutement, il souhaite travailler par groupe de disciplines pour affiner le ratio ITA chercheurs. Les CDD correspondent uniquement à une logique d'appoint, le CNRS n'a pas pour objectif de transformer les postes de titulaires en CDD.

M Migus présente les deux nouveaux types de laboratoire que le CNRS veut créer : les LRC (laboratoire de recherche commun) : ce seront des UMR dans lequel le CNRS gardera la maîtrise totale du mandat de gestion. Les ERL, Equipes de recherche labellisée, cela permettra de financer des petites équipes CNRS immergées dans un autre organisme, comme l'INSERM par exemple. Pour le SNCS, ces structures anticipent le plan stratégique.

Concernant l'évaluation des ITA, Mme D'Argouges annonce que le calendrier de l'expérimentation peut se détendre, elle souhaite aborder également le problème de la formation tout au long de la vie qu'a mis en place le législateur et sollicite l'avis des organisations syndicales. Le SNTRS-CGT intervient pour rappeler qu'à son avis l'évaluation doit servir à établir l'état du déclassement des personnels ITA.

Pour ce qui concerne le fonctionnement futur des CAP, Mme D'Argouges rappelle, pour la direction, l'importance de l'avis des directeurs d'unité, le refus d'un fonctionnement paritaire des préparations régionales, un effort de transparence sur celle-ci. Le classement régional se fera en A, B, C.

Le SNCS demande un groupe de travail sur le harcèlement moral.

La CGT est intervenue au sujet de l'INIST. Les collègues de Nancy demandent des clarifications sur l'avenir de l'INIST. M Migus évoque un audit de l'IGAEN sur le CINES, (calcul intensif à Montpellier) qui s'est transformé en audit sur l'Information Scientifique et Technique. Il n'a pas le rapport. Son avis est que les missions de l'INIST vont évoluer mais que cela ne remet pas en cause l'existence de celui-ci.

Pour le SNTRS-CGT, D. Steinmetz et D. Gori

Compte rendu de la réunion syndicats - DRH CNRS du 2.4.2007

Déménagement sur l'île SEGUIN.

M Resplandy-Bernard commence la réunion sur ce thème. L'annonce en avait été faite au CA du 22 mars. Depuis, tout est allé très vite : information aux organisations syndicales et aux personnels du siège.

L'île SEGUIN, ancien fief des usines Renault regroupera déjà une résidence pour chercheurs et artistes, le siège de l'INCA (Institut Cancer), et l'université américaine de Paris. Les permis de construire ont déjà été accordés pour ces opérations.

Le CNRS cherchait à y implanter un pôle de laboratoires de SHS. La SEM a proposé de mettre à disposition du CNRS une surface allant de 45 à 55.000 m², de quoi accueillir également le siège, soit 2000 personnes en additionnant le siège et SHS.

La direction y voit l'intérêt d'un campus CNRS à forte visibilité mondiale, une vitrine possible pour le CNRS qui pourrait y compris innover dans le mode de construction (immeuble à énergie positive, etc.).

La présence du siège et des labos SHS peut permettre des économies d'échelle (amphis communs, etc.). La présidente a fixé deux conditions pour l'opération : ne pas prendre de l'argent sur la recherche et y associer les personnels.

FO et la CFDT ont été très critiques dans leurs premières interventions. FO a procédé au rappel de l'histoire : passer du quai Anatole France à Michel Ange devait aussi donner une vitrine au CNRS, depuis les opérations sur Meudon stagnent, est-ce vraiment la priorité du CNRS quand on voit les difficultés dans lequel il se débat. La CFDT ne voit pas la justification de l'opération, critique l'absence de concertation et l'opacité qui règne sur l'opération SHS.

Le **SNCS** est intervenu de façon plus nuancée et a demandé où serait positionné le comité national.

En rejoignant les critiques déjà formulées, **la CGT** a demandé des éclaircissements sur les aspects financiers de l'opération : le CNRS deviendra-t-il locataire (y aura-t-il partenariat public privé) ou le CNRS restera-t-il propriétaire de son siège ?

L'UNSA a rappelé qu'un déménagement est toujours un traumatisme pour les personnels et a posé la question des échéances.

M Resplandy-Bernard a répondu : *« Je suis prudent, il n'y a pas encore de décision prise, on explore. Le partenariat public privé n'est pas l'option principale, cela ne touchera éventuellement qu'un petit bout du projet comme la zone de service. Le financement se fera par la vente de Michel Ange. Je souhaite un dialogue sur les conditions et les modes de travail. »*

Ont aussi été abordé la question de l'accessibilité, la nécessité de relancer les réservations de logement dans l'ouest de Paris.

En conclusion, une première étude de nature financière, estimation du prix de la vente de Michel Ange et du coût du projet sera faite dans les trois mois avant de décider si on lance une étude plus détaillée. L'opération demandera au moins 5 ans.

Formation tout au long de la vie.

Aucune préparation efficace de cette réunion n'a pu être réalisée compte tenu que les seuls documents qui nous ont été envoyés, l'ont été, le vendredi soir pour la réunion le lundi matin. La Direction s'est excusé comme d'habitude de ce contre temps. Néanmoins, comme d'habitude, le manque de préparation ne nous a pas permis de préparer correctement cet ordre du jour.

Ce problème de documents pose aussi le problème du mandat des représentants du Syndicat dont les interventions ne peuvent qu'être mesurées ou sur des positions personnels et mal préparées, faute d'une véritable analyse et d'un mandat au nom du Syndicat.

Le SNTRS-CGT n'est pas le seul dans cette situation. Il faut noter que la redondance de ces contre temps est de nature à nous laisser nous interroger sur sa nature intentionnelle.

Mme D'Argouges présente rapidement l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, signé par la CFDT, la CGC, l'UNSA et la CFTC. Cet accord demandera un effort financier et une vision stratégique. Elle rappelle rapidement des principales dispositions, sachant qu'aucun décret d'application n'est encore signé. Le nouvel accord comprend diverses dispositions dont : un droit individuel à la formation le DIF de 20 h par an cumulable sur 6 ans et la reconnaissance des acquis de l'expérience dans les externes et internes

Cette nouvelle disposition est présentée comme un nouvel outil pour développer la formation permanente, avec la réalisation d'une analyse « d'étape » de la carrière au bout de 5 ans puis d'un bilan de carrière à 15 ans. Ce nouvel accord s'avérerait particulièrement favorable à des « publics » jugés prioritaires comme les handicapés, les salariés de plus de 45 ans, et les personnels n'ayant pas eu de formation depuis de nombreuses années. Il nous est précisé que dans le cadre du DIF, le compteur des 20h par an pendant 6 ans serait remis à zéro à l'issue de la période.

Ceci dit, à l'occasion de la présentation à laquelle nous avons assisté, il nous est indiqué que ces heures peuvent aussi bien cumulée sur la période que prises par anticipation. Il s'agirait également de favoriser les parcours de carrière avec des mesures pour accompagner la mobilité, les réorientations professionnelles et les réintégrations après des arrêts de longues durées, par exemple, au travers de la période de professionnalisation que vise à accompagner l'intégration des personnels dans ces situations d'arrêt, de mobilité ou de restructuration d'unité.

Même si bon nombre de ces mesures peuvent être des atouts pour les carrières des personnels, des questions se posent sur les critères d'éligibilités, et les moyens qui seront mis en œuvre pour accompagner ces mesures. Par exemple, les priorités en termes de publics sont intéressantes puisqu'elles peuvent inciter à aider des personnels « nécessiteux ».

Néanmoins, une insuffisance de moyens conduirait à une restriction de l'accès aux publics prioritaires, et nous ne saurions cautionner cette démarche. Par conséquent, le SNTRS peut percevoir assez favorablement ces nouvelles dispositions, dans la mesure où le CNRS mettra les moyens nécessaires pour les accompagner.

Un calendrier de mise en œuvre nous a été également présenté. Ce calendrier nous laisse peu de temps à la réflexion mais surtout pose le problème du suivi et de l'orientation de la mise en œuvre. Les organisations syndicales sont consultées au travers d'un comité de pilotage avec pour mission de définir soit un accord, soit une charte.

Le SGEN s'est précipitamment prononcé pour une charte. Par la suite du calendrier, les Organisations syndicales disparaissent du calendrier pour céder la place, parfois plus légitimement que d'autre, à un « groupe de projet » avec des représentations peut être pléthoriques, des groupes de travail (...) et la CNPF rénové. L'échéance de mise en œuvre est programmée pour 2008.

Globalement, la présentation de ces dispositions nous a permis d'envisager plutôt favorablement ces nouvelles dispositions. Mais comme le SNTRS l'a souligné, il restera vigilant sur les moyens accordés à cette mise en œuvre.

Dispositif d'apprentissage :

Suite au CTP du 18 décembre 2006, à l'occasion duquel les organisations syndicales et plus particulièrement le SNTRS-CGT ont vivement critiqué la présentation de la situation de l'apprentissage au CNRS, la direction des ressources humaines nous présente son dispositif pour

2007. Il s'agit avant tout pour la direction de définir un cadrage des recours à l'apprentissage au CNRS. Ce dispositif prévoit de déléguer aux délégations l'identification des métiers, des unités et des règles d'encadrement.

Globalement, la direction semble avoir pris bonne note des fermes remarques que le SNTRS avait formulé concernant la qualité des maîtres d'apprentissage.

Néanmoins nous avons clairement réaffirmé la nécessité de mettre un terme à la pratique d'encadrement par des chercheurs voire des professeurs émérites.

Nous rappelons que le maître d'apprentissage doit être du niveau du diplôme préparé par l'apprenti avec une tolérance au N à N+1. Nous soulignons l'importance de la cohérence du métier entre l'apprenti et son maître d'apprentissage. Il semble que nous ayons été entendus sur ces points au moins.

Il apparaît toute fois que le recours à l'apprentissage présente des ambiguïtés sur les motivations du recrutement des apprentis.

Nous réaffirmons que les apprentis n'ont pas vocation à se substituer aux emplois des unités ou des services, et qu'il s'agit là d'un engagement de formation.

Nous alertons la direction sur les risques de ces dérives qui peuvent être lourdes de conséquence sur la carrière des jeunes apprentis en cas de déficience du CNRS dans son rôle de formateur.

La Direction précise que le CNRS ne peut prendre en charge que la partie « salaire » du financement de l'apprentissage.

Nous regrettons le manque d'accompagnement des unités dans la recherche de partenaires pour le financement de la partie formation.

A ces difficultés, s'ajoutent les inégalités auxquels les apprentis sont exposés du fait des différences de politique de financement de l'apprentissage des conseils régionaux, d'autant qu'ils semblent être nos trop rares partenaires pour ces financements.

La directrice des ressources humaines confirme que le CNRS n'a pas vocation à mettre en œuvre une véritable politique d'apprentissage et qu'il s'agit de définir un cadrage pour accompagner un effectif maximum de 50 apprentis par an.

Le SNTRS-CGT se devra d'être vigilant quant au respect de consignes, et plus particulièrement des critères d'encadrement des apprentis.

Dispositif du Pacte junior :

La présentation à laquelle nous avons assisté vise à proposer un dispositif de mise en œuvre du « Pacte junior » au CNRS. Ce dispositif consiste à proposer un contrat de droit public pour des agents de catégorie C et pouvant donner lieu à une titularisation. La durée de ce contrat est de 1 à 2 ans avec une période d'essai de 2 mois. Il s'agit donc pour le CNRS d'ouvrir la possibilité d'accès à ce type de contrat à la population concernée, soit aux jeunes de 16 à 25 ans.

Le SNTRS a insisté pour que ces postes soient ouverts dans le cadre des possibilités de recrutement externe ouvertes par le CNRS.

La Direction nous indique qu'au CNRS, les recrutements de catégorie C concernent plus particulièrement les BAP A et G. L'analyse rapide de cette préparation ne nous laisse pas percevoir de crainte particulière.

Mais comme pour tout salariés au CNRS, le SNTRS-CGT devra assurer une certaine vigilance dans l'intégration de ces jeunes personnes et leur accompagnement notamment par la formation permanente, et ce même si ce dispositif est censé mettre en œuvre un accompagnement, des actions de formation et d'évaluation.

Sur ce dernier point, la composition des commissions de titularisation ne fait pas mention d'une représentation explicite des organisations syndicales et donc des personnels. Il paraîtrait essentiel que la CAP compétente soit saisie de ces prérogatives, soit concernant l'avis de titularisation, de renouvellement ou même de licenciement ce qui n'est pas clairement indiqué.

Il est donc nécessaire que le SNTRS-CGT étudie et suive de près les propositions du dispositif « pacte junior ».

Evaluation des ITA :

Mme D'ARGOUGES, la Directrice des ressources Humaines du CNRS, nous présente un bilan très mitigé sur les discussions concernant l'évaluation professionnelle des ITA.

Elle met en avant de trop grande divergence entre les organisations syndicales pour que l'expérimentation puisse se faire. Par conséquent, elle nous fait part de son intention d'élargir la concertation à l'ensemble des ITA.

La situation est claire : La direction ne cesse depuis des semaines, voire des mois, de dénoncer des divergences sur ce dossier alors que les organisations syndicales ne cessent depuis de tenter de faire la démonstration du contraire. Il nous paraît évident que la DRH ne souhaite pas mettre en place cette évaluation et elle semble mettre en œuvre un « jeu » de consultation dont le résultat semble couru d'avance.

La Direction du CNRS fait tout ce qu'elle peut pour transformer ce projet d'évaluation professionnel des ITA en outil de GRH (gestion des ressources humaines), en opposition à nos revendications d'un état du sous-classement des ITA. La convergence des réactions des organisations syndicales pour une véritable évaluation/qualification des ITA, (excepté pour SNPREEES-FO qui reste favorable à la notation) est ignorée par la Direction. Elle semble vouloir se tourner vers les personnels ITA pour justifier l'abandon d'un programme sans aucune action d'information sur l'évaluation des ITA.

Faute de travail de conviction des ITA et compte tenu des propositions réductrices de son projet, elle compte, imagine t on, sur le refus des personnels pour justifier cet abandon.

Loin d'être dupes, les principaux syndicats ITA (SNTRS, UNSA et SGEN), sont intervenus pour confirmer leur attachement à l'évaluation des ITA et souligner leurs convergences.

La Direction a refusé de nous entendre.

Les organisations syndicales ont donc décidé de se concerter pour rédiger collectivement une motion demandant la mise en oeuvre d'une véritable évaluation des ITA en rappelant nos larges convergences sur ce dossier.

Lise Caron, Didier Gori, Daniel Steinmetz

Compte-rendu du Groupe de Travail CAP SNTRS du 5 Mars 2007.

Ordre du jour : - Bilan CAP (matin) - Réunion commune avec le Groupe de Travail Evaluation (après midi).

Etaient présents : Nadine Elie, Gérard Péhau-Arnaudet, Nathalie Narboni, Gérard Euzenot, Jean-Pierre Champagnac.

Le Matin :

Les organisations syndicales étant convoquées par la Direction du CNRS, pour faire notamment le bilan de la campagne CAP 2006, il était urgent de réunir le Groupe de Travail afin de faire le point avec nos élus.

Il est essentiel qu'un lien fort soit maintenu entre les élus et le syndicat national.

A part les résultats nationaux de promotion au choix et quelques affaires de défense qui se passent mal, le syndicat national et donc le syndicat sont peu informés de ce qui se passe en CAP.

Or la CAP est une instance essentielle pour tous les agents du CNRS, et au-delà du rôle des élus, notre organisation doit pouvoir intervenir rapidement face à la direction quand les droits des agents sont mis à mal. Le Bureau National doit être en mesure de soutenir les élus CGT quand ceux-ci rencontrent des difficultés pour exercer leur mandat. Les élus, représentants de notre syndicat doivent pouvoir s'appuyer sur lui quand ils en ont besoin.

Par exemple, le Bureau National est loin de recevoir tous les comptes rendus de CAP établis par l'administration. Il est bien sûr évident qu'aucune diffusion ne sera faite de ce document, mais il est essentiel que le membre du BN responsable du lien avec les élus CAP (Nadine Elie) soit tenu informé et le reçoive. La lecture de ces comptes-rendus peut permettre une analyse de la stratégie DRH en ce qui concerne les agents qui rencontrent des difficultés professionnelles. Cela pourrait affûter notre stratégie de défense des agents.

Le représentant de chaque CAP au groupe de travail doit être la porte parole auprès du syndicat national, il doit être un lien fort. Le mandat d'élu SNTRS aux CAP ne doit pas isoler nos camarades mais au contraire les impliquer davantage les camarades. De même, le syndicat doit se préoccuper et soutenir les camarades chargés de ce mandat.

Le lien avec les camarades désignés pour la commission de réforme doit être également maintenu. Le syndicat doit prendre la mesure des accidents et maladies du travail des agents de nos organismes. Cela ne doit pas reposer sur les seules épaules de nos camarades qui en assument la lourde tâche morale.

Le groupe de travail CAP doit devenir un outil syndical réactif pour notre syndicat. Dans un CNRS en pleine restructuration, de nombreux IT risquent d'être mis à mal dans leur vie professionnelle (suppression d'emploi, d'équipes, mobilité contrainte ou empêchée, ...).

Un tour de table des élus présents révèle de nombreuses difficultés dans le fonctionnement des CAP en 2006.

Il s'agit notamment du suivi des stagiaires et surtout des stagiaires pour lesquels la titularisation n'est pas proposée et donc menacés soit de licenciement, soit de renouvellement de stage, à savoir :

- Les élus regrettent dans certains cas, le fait que les dossiers soient suivis avec du retard, parfois même remis en séance, donc sans préparation possible, sinon dans des délais trop courts pour permettre une enquête sérieuse sur la situation de l'agent stagiaire.
- Dans certains cas, lors de l'enquête sur le lieu de travail, le binôme « élu/nommé » n'a pas toujours bien fonctionné, le représentant de l'administration refusant d'entendre l'agent, après avoir rencontré la hiérarchie.
- Dans d'autres cas, malgré une enquête qui semblait menée à son terme, des éléments inconnus de l'élu participant au binôme sont apportés en séance, seulement connus de l'administration.

Pourtant une procédure de suivi avait été mise en place avec la circulaire de la DRH du 10 juin 2003. Il est regrettable que ce travail tombe dans l'oubli.

Tout comme il est regrettable que le groupe de travail mis en place par l'ancienne DRH sur l'amélioration du fonctionnement des CAP avec des élus désignés des organisations syndicales qui s'est réuni tous les 3 mois jusqu'en 2005 ait cessé de se réunir depuis lors.

A propos de la consultation en régions des dossiers de promotion au choix (corps, grade, échelon) pose également de nombreux problèmes :

- Les élus réclament que les résultats soient mis en forme sous un seul modèle, certains résultats sont illisibles et inexploitables. C'est dommage que les camarades consultants se soient fatigués pour rien... Un modèle avait été adressé par le syndicat national et il est

souhaitable qu'il soit adopté par tous.

- La consultation n'a pas toujours été possible selon les délégations, qui pour certaines ont proposé des créneaux impraticables (trop courts), d'autres trop tardifs, après la tenue de la CAP des IR...

En ce qui concerne la nouvelle procédure de classement par BAP et de consultation par les experts, en remplacement du classement par les Directions scientifiques, des questions se posent :

- Les impressions sont différentes selon les BAP, parfois une impression de plus grande cohérence pratique, de logique, parfois aussi le sentiment d'une surcouche inefficace, qui remplirait le vide laissé par les directions scientifiques écartées...

- Mais un constat que le travail est très inégal selon les délégations régionales, le vide laissé par les directions scientifiques laisse finalement le choix aux seules DRH. Or quelle expertise ont-elles, c'est inacceptable.

- Finalement l'arbitrage des directions d'unités aurait mieux valu, car ils sont plus proches de l'intérêt des ITA de leurs laboratoires.

- Les experts ont peu joué leur rôle si ce n'est entériner le choix des RPRH régionaux...

- La classification par BAP a fait des victimes, notamment des agents en catégorie C qui se retrouvent hors BAP, exclus des possibilités de promotion, ni de présentation à un concours. Quelques cas sont repérés en BAP E, et il devrait y en avoir en BAP A et C... Il faut demander à la DRH de recenser les cas et de trouver des solutions pour ces agents mis à l'écart...

Pour conclure de cette matinée :

- Le SNTRS a de nombreux messages à faire passer lors de la rencontre des organisations syndicales avec la DRH.

- Le syndicat national doit faire passer un message fort auprès des élus pour les soutenir et les aider dans l'exercice de leur mandat.

- Les élus par la voix de leur représentant au groupe de travail CAP sont invités à informer au mieux la direction du syndicat sur les problèmes qu'ils rencontrent, et à adresser le compte rendu de chaque CAP au membre du BN chargé du suivi des CAP.

- Enfin une réunion en début d'année (si les finances du syndicat le permettent...), de tous les élus CAP au siège du syndicat, pour faire le bilan de l'année de mandat, réfléchir à mieux travailler ensemble et mieux prendre en charge la formation des camarades qui débutent dans leur mandat CAP.

L'après-midi :

Réunion commune avec le groupe de travail « évaluation ».

Le point important était de distinguer d'une part le dossier d'évaluation du dossier de carrière qui est principalement l'appréciation hiérarchique de l'activité de l'agent.

Nous avons évoqué également le dernier texte de loi sur la formation permanente (JO du 6 février 2007 référencé 2007-148 du 2.2.2007) et le droit d'un bilan à 15 ans pour chaque agent.

Après un compte-rendu des discussions du matin, les points suivants sont relevés :

- La nécessité de prévoir un bilan tous les ans avec les élus, et de maintenir un lien fort avec le national.

- Il faut améliorer la consultation régionale des dossiers de promotions, un seul modèle national et une synthèse des dossiers à soutenir absolument.

- Le choix ces experts par Bap pose problème, car en quoi les DU (directeurs d'unités) sont-ils experts ? En quoi les MC (maîtres de conférence) et PU (professeurs d'université) le sont-ils également ? Quels sont les critères de sélection de ces pseudo-experts ? Les experts par métier ne devraient pas être plus que n+1 à 2 maximum et il n'est pas acceptable que les experts de la BAP H soient pris essentiellement parmi les cadres du siège.

- Le classement régional pose problème, il se fait en toute opacité (critères, composition des « jurys d'experts », ...), d'autant plus que l'administration entérine systématiquement les choix des DR (délégations régionales), sans faire une réelle étude des dossiers. Seule la Cap4 a pu faire bouger 10 % des dossiers.

- Il serait important de connaître l'âge moyen des promus : en moyenne 10 à 11 ans (entre 8 et 12/13 ans) d'ancienneté dans le grade pour les Bap A et H. L'administration doit nous fournir un bilan statistique, et un tableau de comparaison des avancements 2005/2006.

- Il faut exiger la mise en place de CPPR (commission préparatoire paritaire régionale) par Bap, sinon maintenir au moins le dispositif hiérarchique avec les DU sur la base de leur représentation par DS (direction scientifique), avec communication des critères aux élus CAP. Bref il faut un minimum de transparence !

Le reste de la réunion s'est passé à étudier et commenter le dossier d'évaluation (cf. compte rendu des travaux du groupe de travail évaluation dans notre presse).

Fait à Villejuif, le 20 avril 2006.

Nadine ELIE