



# 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°118 du 26 novembre 2007

## **Spécial** **Comptes Rendus**

### SOMMAIRE

- Compte rendu du CTP du 8 novembre 2007
- Compte rendu du Conseil Scientifique des 12 et 13 novembre 2007
- Compte rendu de la Commission Nationale de Restauration de juin et septembre 2007
- Pour le débat : Note économique du Centre Confédéral d'études économiques et sociales de la CGT
- Documents relatifs à la campagne 2008 de promotions ITA

# Compte rendu du CTP du CNRS du 8 novembre 2007

## Présents :

### Principaux représentants de l'administration :

M. MIGUS, Directeur Général, M. RESPLENDY-BERNARD, Secrétaire Général, Mme D'ARGOUGES, Directrice des ressources Humaines, Mme BEC responsable des relations sociales, Mme SINANIDES, adjointe à la DRH, M. RIDENT, adjoint à la DRH.

### Pour les organisations syndicales :

SNCS-FSU (2 sièges), SGEN-CFDT (2 sièges sur 3), SNPTES-UNSA (1 siège), SNTRS-CGT (4 sièges : Lise CARON, Thomas CHUST, Marc DEMERY-LEBRUN, Anne EUZENOT, Didier GORI)

## Ordre du jour :

- Validation du Compte rendu du CTP du 25 septembre 2007
- Vote sur le projet de note relative au fonctionnement et aux missions de la commission nationale de suivi des travaux du plan triennal en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées pour la période 2007-2009
- Vote sur le projet de procédure de recrutement des chercheurs handicapés,
- Vote sur le projet de suppression SeMSI et de la fonction de coordinateur des activités de la DRI et de la DAE,
- Vote sur le projet de circulaire portant sur le suivi des stagiaires,
- Présentation du projet de contrat de service,
- Questions diverses

Le Directeur nous indique qu'il est attendu à 18H00 au Sénat et qu'il ne pourra pas déborder sur les horaires. *Je vous rappelle que ce qui pourrait apparaître comme une anecdote devient coutume (exemple dernière réunion DG – OS du 23 octobre 2007).*

## Validation du dernier Compte rendu :

Le SNPTES UNSA intervient pour indiquer qu'ils ont un grand nombre de remarques sur la qualité du compte rendu. Aussi il souhaite rééditer une remarque récurrente du SNTRS portant sur l'externalisation de la prise de note et du compte rendu de séance des CTP ainsi que des CA. Nous renouvelons nos souhaits de recours à un poste statutaire. Nous soulignons que la qualité des comptes rendus s'en ressent. Le Directeur général (DG) et le Secrétaire Général (SG) nous précisent qu'il n'est pas prévu de poste pour cette opération : il est délicat selon lui dans le cadre des arbitrages de postes de choisir entre un poste pour la recherche et pour l'administration ce qui a conduit la Direction à faire le choix de l'externalisation. Le SNTRS-CGT réfute cette argumentation et indique à la Direction qu'elle « lui reconnaît la nécessité d'un poste statutaire » sans que ça apparaisse être au détriment de la recherche. Aussi les représentants du SNTRS se sont permis de « *donner leur accord à la Direction pour l'ouverture d'un poste statutaire* ».

Concernant le Compte rendu, les organisations syndicales se sont associées aux remarques de l'UNSA pour demander un renvoi du vote sur le compte rendu étant donné l'abondance des remarques.

## Plan triennal handicap : Commission de suivi :

La direction nous présente son projet commission nationale de suivi des travaux du plan triennal handicap, sa composition, son fonctionnement et ses missions de suivi de la politique et des actions en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées pour la période 2007-2009. Cette commission aura pour mission de suivre les actions menées par le CNRS en adéquation avec le plan triennal signé par les organisations syndicales et la Direction.

Concernant la composition, les organisations syndicales représentatives seront représentées par un membre titulaire et un suppléant, désignés par leur organisation. Le calendrier sera fixé par la commission elle-même. La première réunion n'est pas encore fixée et la difficulté à la réunir est inhérente aux limites de disponibilité des membres. C'est le secrétaire général qui présidera cette commission. *Le SNTRS est intervenu pour souligner l'urgence de sa « convocation ». La Direction s'est donc engagée à la réunir dès que possible, dès la rentrée, en janvier 2008.*

*Les objectifs sont insuffisants, mais c'est un premier pas important. C'est pour cela que le SNTRS a signé le plan triennal. Par ailleurs, la situation actuelle fait apparaître un très faible nombre de candidatures. Un plan de communication doit être engagé afin de pallier à cette situation surtout pour le recrutement de chercheurs handicapés. (Cf. CR de la réunion DG-OS du 23 octobre 2007)*

L'UNSA a interpellé la Direction sur une annonce faite par Mme CHAMBAUD, Directrice du Département des Sciences Chimiques, à la section 12 du Comité National (Cf. CR intersyndicale section 12 du CN). Celle-ci indique que l'équilibre des postes (départ – rentrée) ne serait pas atteint. Il ne le serait qu'en prenant en compte les 40 postes « handicaps ». Si ces postes handicaps venaient à ne pas être pourvus ou les recrutements à ne pas être pérennisés, cette situation conduirait alors à une perte sèche en poste. Par conséquent, nous alertons à la Direction sur ce risque et nous l'assurons de notre vigilance.

Le SG répondra sur ce point que la commission sera en charge de ce suivi.

L'UNSA suggère à la Direction d'avoir recours au CAT (Centre d'aide par le travail) afin de couvrir en partie et dans l'urgence à ses obligations d'emploi de personnes handicapés. Ces CAT seraient une voie de recours de prestataires pour des activités comme l'entretien des espaces verts,... Cette solution temporaire, permettrait de faire baisser la contribution (amende pour non respect des obligations de 6% d'emploi de personnes handicapés : 1 600 K€ en 2007 et 2 400K€ pour 2008, estimation Dir. CNRS)

Le Secrétaire Générale reconnaît qu'il s'agit d'une démarche qu'il identifie comme de « l'achat responsable ». Il reconnaît qu'il s'agit une bonne remarque.

Concernant le déficit de candidatures, Mme BEC indique que la Direction prépare des mesures de communication. Cette action devrait être supportée par un prestataire.

Le SNTRS-CGT a fait des propositions pour mettre en contact la direction des ressources humaines et un conseil d'écoles doctorales.

Le document a été amendé par une précision :

« Des experts peuvent être invités par des représentants d'organisations syndicales ».

**Vote : Le document amendé a été voté à l'unanimité**

#### **Campagne de recrutement Chercheurs handicapés :**

Cette procédure fait apparaître deux voies de recrutement. La voie dite « traditionnelle » passant par les sections du comité national et une autre voie imposée par la loi sur le handicap dite voie « contractuelle ». Le groupe de travail sur le recrutement de chercheurs handicapés a arbitré, compte tenu des contraintes et de la situation, à la faveur de ces deux voies. La première permet d'assurer la légitimité des chercheurs recrutés. Cependant, nous ne pouvons pas négliger le risque d'une discrimination à l'embauche des chercheurs handicapés.

Le SNCS-FSU réaffirme ses craintes à l'égard de la double voie de recrutement des chercheurs, le Comité National reste selon eux la seule voie légitime. *Pour les représentants du SNTRS-CGT, la voie contractuelle prévue par la loi peut demeurer une voie de recours en cas de insuffisance de la voie « traditionnelle ».* Ils émettent une réserve sur l'égalité de la reconnaissance au travers des promotions et soulignent la nécessité de veiller aux risques de discriminations en cours de carrière.

Après un long débat sur la légitimité de la voie « contractuelle », la procédure de recrutement des chercheurs handicapés est soumise au vote. Seul, le SNCS-FSU s'est abstenu.

#### **Vote sur le projet de circulaire portant sur le suivi des stagiaires :**

Après une concertation entre les organisations syndicales, le SNTRS a proposé que ce point à l'ordre du jour ne fasse pas l'objet d'un vote à ce CTP et qu'il soit reporté. Nous avons demandé à ce que ce projet fasse l'objet d'une véritable discussion avec la Direction.

Face à l'unité syndicale initiée par le SNTRS, le Directeur général a accepté de remettre le vote de ce point et il a proposé un bref échange.

Les documents, fournis par la direction trois jours avant la réunion, introduisent une procédure d'accompagnement des nouveaux entrants. Cette procédure pourrait, si elle se limitait à cela, présenter l'intérêt d'initier enfin un vrai suivi de l'intégration des personnels dans leur unité et de susciter une alerte en cas de difficulté sans attendre le dernier mois avant de demander un licenciement.

Il s'agirait ainsi de définir des moments clés qui permettraient de réaliser le suivi des agents. Les objectifs sont :

- « d'initier des rencontres avec l'agent, »
- « dépister des difficultés, »
- « garantir la réalisation des décisions des instances paritaires, »
- « et élaborer un bilan annuel de cet accompagnement ».

La procédure présentée par la direction avance également une volonté de :

- « mesurer la qualité professionnelle du stagiaire »,
- « mesurer l'efficacité du dispositif de recrutement »,
- « assurer l'intégration des stagiaires dans les unités ».

On voit aussi apparaître une formalisation de la responsabilité de management des Directeurs d'Unités (DU). Au niveau des Délégations, ce projet fait apparaître des « objectifs de performance » du recrutement « en fonction d'objectifs de progrès fixés par la Direction Générale ». *Cet aspect s'inscrit parfaitement dans une logique de contrat de service technocratique en faisant fi de la dimension professionnelle (Comité National pour les chercheurs) qui était la règle en terme d'évaluation de la « qualité professionnelle » des agents.*

La Direction met en œuvre de plus en plus de dispositifs pour prendre la maîtrise de certains sujets sur lesquels les organisations syndicales (OS) avaient l'expertise (exemple l'harcèlement moral pour lequel elle a créé une commission de suivi). Cette démarche lui permet de reprendre la main sur le management en excluant les OS et leurs actions de défense et de conseil auprès des agents. *Là encore, nous remarquons l'absence de mention faisant référence au droit élémentaire des agents à recourir à l'assistance d'un représentant élus ou d'un militant syndical.*

Les RRH (responsable de ressources humaines en Délégation) initieraient des « bilans » après 2 à 3 mois d'intégration. Cette étape aurait pour but chez les chercheurs de « faire un point sur l'évolution du programme de recherche et sa contribution aux objectifs du projet ». *Cela relève du Comité national et non d'un suivi administratif.*

La titularisation n'est ensuite validée que sur des appréciations des « compétences mises en œuvre » et la « manière de servir ». *Cette disposition nous paraît dangereuse. Elle sera donc dénoncée lors des prochaines négociations avec la Direction. Le SNTRS a rappelé également que les CAP doivent jouer leur rôle.*

**Pour l'UNSA**, c'est une réforme importante qui doit être réfléchie. Ils considèrent que cette procédure est lourde. Ils rappellent que ces problèmes sont plus souvent liés à des conflits de personnes plus que de compétences.

**La FSU** considère que l'accompagnement des IT ne leur pose pas de problèmes particuliers. Par ailleurs ils apprécient la volonté de précéder les problèmes. Néanmoins ils relèvent la difficulté qu'une appréciation des projets scientifiques à 2 ou 3 mois, de même qu'ils remarquent que cette tâche relèverait davantage du Comité National. Ils déplorent l'absence d'une procédure contradictoire.

Le SGEN souhaite un lien avec les jurys de concours dont la responsabilité du recrutement incombe et à ce sujet ils déplorent l'absence de convocation de la CAP des CR2 depuis plusieurs années.

Le SNTRS demande d'avoir le bilan de l'expérimentation des entretiens qui ont eu lieu dans 1/3 des délégations.

#### **Projet de suppression SeMSI et de la fonction de coordinateur des activités de la DRI et de la DAE :**

**La Direction** nous présente son projet de suppression du service d'appui des Directions des relations internationales (DRI) et des affaires Européennes (DAE). En juin dernier, elle nous avait fait part de son projet de séparation des deux Directions prétextant une meilleure visibilité et un fonctionnement distinct.

Il s'agit aujourd'hui de la suppression du service d'appui commun. Il serait question, selon certains bruits d'un « ventilation » des personnels affectés et de la transformation de ces postes en un poste de chargé de mission.

**Pour l'UNSA** cette séparation était discutable et les motivations douteuses. Alors qu'on mutualise les services excessivement dans les unités on assiste là à une séparation des services...Le SNCS s'étonne qu'on nous ait vendu avec force la fusion de ce service il y a quelques temps et maintenant une séparation. Le SNTRS critique la proposition dont les motivations sont douteuses ; les informations manquent pour réellement appréhender ce problème. Les seuls à faire les frais de ces « caprices », restent les personnels du service qui sont contraint à la mobilité.

Le vote sur ce point s'est répartie comme suit :

**7 contres (SNTRS-CGT, SNPTES-UNSA, SGEN-CFDT)**

**2 abstentions (SNCS-FSU)**

**10 pour (Administration)**

#### **Présentation du projet de contrat de service :**

Ce projet s'inscrit dans la suite de la création de la Direction d'Audit interne (CTP du 4 juin). Il s'agit de mettre en œuvre au CNRS un dispositif d'audit qualité des activités de l'établissement dont voici les objectifs.

- efficacité des activités de recherches ;
- gestion des ressources allouées aux activités de recherche ;
- gestion adéquate et rationnelle des ressources humaines ;
- efficacité et bonne utilisation des ressources matérielles ;
- gestion des actifs ;
- conformité avec les décisions des organes directeurs, les instructions du Directeur général, les obligations et engagements contractuels du CNRS ainsi que les meilleures pratiques en matière d'administration ;
- fiabilité et intégrité des rapports.

La vigilance du SNTRS avait conduit la Direction à reculer sur le premier point qui porte sur l'efficacité de la recherche. Mais la démarche demeure et après la tête, la Direction se dote du bâton...

Le projet avait été présenté puis retiré à l'ordre du jour du CTP du 25 septembre. Aujourd'hui nous avons un document édulcoré qui ne reprend pas en détail le fond de cette procédure. La Direction nous le présente comme un contrat qui sera signé avec les unités et l'administration du CNRS sur des engagements à tenir en terme de service. Dans sa présentation, le Secrétaire Général qui est à l'origine de ce projet souhaite simplement formaliser les relations et les activités de l'administration auprès des unités. *Ce contrat conduit à formaliser l'activité d'appuis à la recherche au point qu'il apparaît possible dès lors, d'externaliser l'administration du CNRS. Il mettra une pression terrible sur les personnels administratifs qui une fois encore sont en première ligne.*

Le Secrétaire Général nous a indiqué le calendrier :

- Mise au point de la procédure de Novembre à Décembre,
- Signature du contrat en Décembre,
- Déploiement progressif au premier semestre

L'objectif est « d'impacter » 10% des laboratoires.

#### Questions diverses :

- La direction a reçu un courrier le 6 novembre du Ministère du Budget, des comptes publics et de la fonction publique. Dans le cadre des réflexions d'amélioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires, le Ministère propose le **rachat forfaitaire d'un maximum de 4 jours de repos non pris**. Il s'agit d'une indemnisation à la hauteur de :

- 125 € brut par jour pour les agents de catégorie A
- 80 € brut par jour pour les agents de catégorie B
- 65 € brut par jour pour les agents de catégorie C

Cette mesure est limitée aux agents titulaires d'un compte épargne temps.

Le Secrétaire Général indique que la réponse était attendue pour le 8 novembre soit pour le même jour que le CTP et que ce n'était pas réalisable en aussi peu de temps.

*Cette mesure ne saurait nous satisfaire. Au delà de la remise en cause des 35h, elle ne peut pas résoudre à ce niveau d'indemnisation, le problème du pouvoir d'achat.*

- La Direction indique que les Compte rendu des CTP de la Direction seront en ligne sur le site du CNRS.

- Interpellé sur la question de la **baisse des crédits de bases des unités**, le Directeur indique que la loi oblige une réserve de précaution. L'an dernier le CNRS avait obtenu une dérogation qui l'a contraint à limiter celle-ci à 0,15% de la masse salariale. Cette année (2008) ce gel sera réajusté à la hauteur de 0,50% (ou 6 % de la masse hors salaire). Il indique que les choix de la direction sont de privilégier le maintien voire même l'augmentation des crédits fléchés sur le budget.

Le poids de la baisse est en partie supporté par les TGE (Très gros équipements) et sur l'agrégat 1 donc par les dotations aux laboratoires. Mais sur ce point, l'arbitrage appartient aux départements.

Le Secrétaire Général souligne que le CNRS a fait un très gros effort (12millions d'€) pour l'investissement sur l'infrastructure et la maintenance de ses sites propres. Pour les Unités hébergées, la Direction Générale rappelle qu'elle mettra les préciputs d'ANR dans les projets de rénovation des unités hébergées **à la condition que les partenaires en fassent autant.**

- Le SNTRS a alerté la Direction sur la mise en péril de la santé et la vie des personnels CNRS du fait des conditions de travail particulièrement dramatiques. En raison du laxisme de certains partenaires du CNRS et de l'absence

d'action concrète, nous demandons au Directeur général d'avoir recours à son droit de retrait pour protéger les personnels exposés. Ce dernier nous indique qu'il en a justement fait usage à Lille, où 2 étages d'un bâtiment sont interdits d'accès aux personnels CNRS.

- Le **SNTRS** a interpellé la Direction sur la réunion « **chantier carrière** » avec le Ministère de tutelle à laquelle les organisations syndicales ont été invitées. Le CNRS avait-il lui aussi été invité ? La Direction a indiqué que... « Les invitations avaient probablement un peu de retard ».

- Interpellé sur la création d'un Institut SDV, le DG nie avoir eu connaissance d'un projet semblable. Il nous indique que ceci est irréaliste et qu'il n'est pas concevable de sortir les SDV de l'interaction pluridisciplinaire que lui confère le CNRS...

#### **INIST :**

- Questionné par le SNCS sur le sort de l'INIST, M. Migus, le DG, affirme qu'il ne dispose pas d'information nouvelle sur ce sujet. Lors des échanges, quelques éléments potentiellement importants ressortent : l'acquiescement de la direction générale du CNRS à un regroupement INIST ABES (?), la nécessité de conduire de réflexion sur les abonnements scientifiques et de développer des archives ouvertes de type HAL et Adonis. M. Migus s'affiche ouvertement « hostile » à un INIST « figé et gros » en remarquant ses insuffisances ; par ailleurs il ne soutient pas la direction actuelle de l'INIST (et impute certaines difficultés à la personnalité du directeur de l'INIST). M. Migus déclare que les personnels de l'INIST pourront (en tout état de cause) rester au CNRS et effectuer une mobilité ...

Il soulève le problème que pose l'hégémonie des éditeurs de revue scientifique et affirme son intérêt pour la création d'un organisme d'édition des organismes de recherche européen.

#### **Bibliométrie : fiche de caractérisation :**

M. Migus est également interpellé sur la question de la Bibliométrie et sur le contenu et l'utilité de ces fiches. Malgré le rejet de cette fiche par le Comité National, M. Migus est persuadé qu'elle permettra à l'organisme d'œuvrer pour l'évaluation des chercheurs (réalisée par le Comité National) sans attendre le rapport de l'AERES. Il précise par ailleurs que les travaux et le format d'évaluation des unités de l'AERES ne correspondent pas aux attentes et aux besoins du CNRS. En séance M. Migus était ouvertement sceptique sur la qualité de l'évaluation qui sera réalisée par l'AERES.

#### **PPRS 2<sup>nd</sup> semestre 2007 :**

L'enveloppe s'élèvera à 750 000 euros avec un effort au premier semestre, afin de continuer la campagne d'indemnisation des personnes concernées par la mise en place de BFC-SIRHUS (campagne commencée lors de la PRRS du 1<sup>er</sup> semestre). A nouveau, le mode de répartition de la prime destinée à ces personnels est peu transparent et permet des dérives. Les délégués régionaux sont placés au cœur du dispositif et ont pour missions d'identifier les bénéficiaires, en complément du rôle des directeurs. En pratique les délégués régionaux ont en principe adressé un courrier au directeur leur notifiant l'enveloppe prévisionnelle allouée au laboratoire en spécifiant que cette enveloppe a été augmentée en vue d'indemniser les personnels ayant subis un accroissement de leur charge de travail en raison du déploiement de BFC-SIRHUS, quelque soit leur BAP.

#### **Remboursement Abonnement transport :**

Le **SNTRS-CGT** questionne la DRH sur le remboursement des abonnements de transport en province. La **DRH** affirme que ce remboursement est en cours : pour certains agents ces remboursements ont été effectués avec la paye de Septembre, d'autres avec celle d'Octobre.

## *Compte rendu du Conseil Scientifique des 12 et 13 novembre 2007*

Les débats qui ont eu lieu au CS des 12 et 13 novembre reflètent toute l'incertitude de l'avenir du CNRS et les inquiétudes comme organisme opérateur de recherche de pouvoir mener à bien ses programmes. La présentation par le Directeur Général, sans document préalable, du budget 2008 résume la situation.

A. Migus a présenté ce **projet** de budget car : "des points sont encore en négociations dures avec le ministère."

Donc, sauf mauvaise surprise le budget 2008 sera identique à celui de 2007. (2,9 milliards E). Encore faut-il déjà en retirer 98 Me octroyés au CNRS mais qui sont réservés à la mise à niveau des nouvelles cotisations employeur pour les pensions civiles.

Il restera environ 200 Me de crédits de recherche CNRS à distribuer aux équipes + 180 Me en provenance des crédits de recherche universitaires accordés aux UMR.

La somme des crédits propres de recherche (hors contrats) est donc déjà inférieure aux crédits ANR (450 Me).

Le CNRS devient donc majoritairement agence de moyens avec les personnels et, pour une fraction moindre, opérateur de recherche. **Cette situation a conduit le CS** à refuser la répartition des crédits et des postes pour souligner les difficultés auxquelles le CNRS est soumis pour mettre en œuvre une politique recherche et a été amené à faire une recommandation. Pour les moyens humains il s'agit de la reconduction de la situation de 2007.

La direction du CNRS estime « bien s'en tirer » et arrive, pour ce qui concerne les ITA à **598** postes au recrutement (596 en 2007, 566 en 2006). Cela ne va pas tout de même jusqu'à l'autosatisfaction! Les prévisions des départs 2008 sont de **679**.

Ce qui veut dire qu'année après année le nombre d'ITA titulaires diminue (- 81 pour 2008).

Les perspectives de forte croissance de financement par les projets ANR et le PCRD vont aggraver la situation. On comprend mieux l'interdiction du ministère au dernier CS des 8 et 9 octobre de se prononcer sur le plan stratégique 2008-2020 pour le CNRS. Heureusement qu'Albert Fert, couronné prix Nobel de physique le 9 à pu lire, en séance et devant les caméras, la motion défendant la nécessité pour le CNRS de se doter d'un tel document de prospective.

Nous pouvons craindre que le répit sur le sort du CNRS soit de courte durée. Notamment avec la commission d'Aubert chargée de préciser fin janvier début février les relations futures et pouvoirs respectif du CNRS et des Universités au sein des UMR.

A moins que la loi LRU soit balayée par la vague étudiante qui découvre les dégâts... Nous n'y sommes pas encore mais ça peut venir.

Jean Pierre Barbe

Elu SNTRS CGT des personnels Collège C du Conseil Scientifique du CNRS

## *Compte rendu de la Commission Nationale de Restauration*

La commission Nationale de la restauration s'est réunie 2 fois compte tenu des difficultés de gestion occasionnées par le changement du système de gestion et de l'absence de personnel dans certaines délégations.

CR de la CNR du 8 juin 2007.

Cette réunion a été très brève, les représentants de la direction avaient l'air très pressés et ont présenté rapidement plusieurs bilans.

1. Le bilan de la restauration 2005 était incomplet et faux car sur 11 ou 12 mois suivant les DR (compte tenu de la mise en place du nouveau système de gestion qui a eu comme première conséquence l'arrêt des comptes plus tôt que les années précédentes), et sans les éléments de la DR 5 qui, du fait de la suppression d'un poste de gestionnaire, n'a pas été en mesure de faire son bilan dans les temps ! Il doit donc être représenté en septembre. Ceci étant voici quelques éléments :

Tous les restaurants propres du CNRS sont sous gestion privée, mise à part ceux d'Odeillo, Chizé et Roscoff, f et à + de 80% se sont la Sodexo et Avenance qui les gèrent.

- La hausse des tarifs a fait baisser la participation du CNRS de 57% en 2005 à 54% en 2006 et augmenter d'autant celle des agents de 43% à 46%.

- Le % du repas consommé par rapport au repas complet est resté de 82%.

- Le coût moyen du repas tout compris serait de 7,37 € pour la gestion privée et de 9,51 € pour la gestion directe, mais avec 1 € de plus dans l'assiette !

- Le % des usagers tiers / total des repas ne doit pas dépasser 10% pour respecter la réglementation. Thiais et Villejuif sont respectivement à 15% et 11% car il y a beaucoup d'étudiants dans les labos et que le CROUS ne veut pas signer de convention.

Rappelons que les représentants SNTRS-CGT ont toujours demandé que cette proportion soit considérée sur l'ensemble des restaurants propres !!!

2. Le suivi des restaurants propres par la chargée de mission a fait le tour des changements de gérants à Thiais et Ivry, des lancements d'appels d'offre (Ivry et Pouchet), des difficultés de gestion (Meudon et Verrières) et autres problèmes (GLM Marseille).
3. La présentation des travaux du groupe de réflexion « mise à jour de la trame du cahier des charges type » auquel participait des représentants des syndicats... Le but est d'arriver à un cahier des charges identique sur l'ensemble du territoire pour la plus grande partie des prestations, en rajoutant les spécificités régionales. Tous les points pour une mise à jour du cahier des charges ont été détaillés notamment ceux incluant de nombreux critères sur les effectifs de personnels, la qualité, la quantité, la diversité des produits, qui paie quoi entre le CNRS et le prestataire privé. Les difficultés et les points souvent non respectés ont été listés.

A ma question : « Y a-t-il des personnels compétents dans les DR pour contrôler et faire respecter un tel cahier des charges qui semble assurer une prestation de bonne qualité ? » il n'y a pas eu de réponse.

4. La présentation des travaux du groupe de réflexion « réseau caisses enregistreuses » auquel participait des représentants des syndicats... Le but est de mettre en place un système national de paiement aux caisses des restaurants. Un tel système serait pratique pour que les agents puissent manger avec la même carte dans tous les restaurants propres avec possibilité d'y recharger cette carte. Il permettrait au CNRS de mieux contrôler les passages, de faire les mises à jour : des tarifs, des indices des personnels de façon automatique, d'effectuer tous les calculs...
5. Les prévisions des opérations immobilières pour 2007, 2008 et 2009 sont les suivantes :
  - 2007 : fin de réhabilitation de la cuisine de Toulouse Central pour 20 K€, agrandissement et rénovation de Talence pour 253 K€
  - 2008 : rénovation de Gif pour 150 K€, réhabilitation à l'OHP DR12 qui devient restau propre, pour 92 K€
  - 2009 : nouveau restaurant à Montpellier Route de Ganges, réaménagements au GLM à Marseille

Rédaction : Patricia Sourrouille/ Annie Gutnic

CR de la réunion du septembre Présentation du bilan restauration sociale 2006

La réunion a été rapide 1h30, elle est basée sur le commentaire des transparents présentant le bilan de la restauration sociale 2006. Le coût de la restauration est en baisse pour le CNRS. La hausse des tarifs a fait baisser la participation du CNRS et augmenter d'autant celle des agents.

Le poids de la restauration dans le budget social est de 58,38% pour 2006. La direction des ressources humaines, se félicite de la baisse du coût de la restauration pour pouvoir consacrer un budget plus important au reste de l'action sociale. Affaire à suivre...car l'évolution entre 2005 et 2006 en ce qui concerne la répartition des coûts de la restauration propre pour les agents est passée de 42,75% à 46,84%, tandis que celle du CNRS évolue de 57,25% à 53,16%, donc transfert de charges au détriment des agents.

Cependant on peut se demander si la prestation de restauration devrait relever de l'action sociale. En quoi la restauration relève-t-elle de l'action sociale? Est-il justifié de prélever ces budgets sur la budget de l'action sociale?

Analyse en restauration propre:

La part de la restauration sur le budget action sociale pour certaines régions est plus élevée car il existe de manière récurrente des problèmes de mauvais retour de la part patronale venant des universités.

Les catégories B et C étant minoritaires par rapport aux catégories E et F, cela permet un meilleur équilibre, du point de vue de l'administration, dans la prise en charge par les agents du coût du repas.

Est soulevé le problème des étudiants non conventionnés qui se retrouvent en catégorie I.

Cette situation fait que les étudiants payent le repas très cher, mais aussi cela augmente le nombre d'usagers tiers par rapport au total des repas servis. Avec le risque de dépasser le pourcentage autorisé (10%) pour rester restaurant d'entreprise et conserver une TVA à 5,5%.

Les catégories I représentent un coût net pour le CNRS de -106 880 euros. Si les étudiants étaient conventionnés (convention avec les universités) cela permettraient la prise en charge d'une partie du coût de l'infrastructure dans le prix du repas donc la charge pour le CNRS serait moindre.

Peut-être que la solution pour les étudiants seraient de les intégrer au contrôle de la restauration CNRS, ils ne seraient alors plus considérés comme des tiers. La direction promet de creuser la faisabilité de cette solution.

Lors du renouvellement des marchés de restauration, les variations impactant l'aspect financier restent négligeables. Il est à noter que les critères de renouvellement portent à 60% de la note sur des critères techniques et à 40% sur les prix.

Analyse en restauration hébergée et Tickets repas:

L'évolution du nombre de repas est en légère augmentation au niveau de la restauration hébergée ainsi que pour la vente de tickets repas.

En ce qui concerne la restauration hébergée, le prix plafond du repas accepté par le CNRS, pour signer une convention est de 7,72 euros.

Pour 2008 la direction aimerait intervenir lors des négociations des conventions en restauration hébergée au niveau des régions: travail de coordinations et d'harmonisations entre le national et le local.

En résumé: l'augmentation des tarifs des repas a permis une augmentation des recettes pour le CNRS. Cet argent économisé sera-t-il investi dans le reste de l'action sociale comme promis par la direction des ressources humaines ?

Rédaction : Josiane Tack qui remplace désormais Patricia à la CNR/ Annie Gutnic.

## QUE SE CACHE-T-IL DERRIERE LE DEBAT SUR LES REGIMES SPECIAUX?

### Sommaire :

- Les régimes dits spéciaux peuvent-ils permettre d'équilibrer les besoins de financement du régime général
- La Cgt est pour l'égalité face à la retraite. Mais cela ne justifie pas la stigmatisation des régimes spéciaux. Il existe aujourd'hui des différences qui ne vont pas toutes dans le même sens
- Si l'on parle d'égalité, il faut ne pas oublier les vrais privilèges qui amputent les recettes de la sécurité sociale
- L'égalité ne suppose pas un alignement vers le bas. C'est pourtant la seule préoccupation de nos gouvernants. Mais la Cgt se bat pour une autre approche
- Annexe: Déclaration de la Confédération Générale du Travail, 18 octobre 2007

Lors de la campagne électorale du printemps dernier Nicolas Sarkozy prétendait qu'il suffirait d'« aligner les régimes spéciaux sur les réformes imposées aux salariés du régime général et aux fonctionnaires » pour résoudre le problème des retraites. Il ajoutait que cela permettrait de revaloriser « les petites retraites ». Nous étions au temps des promesses.

Aujourd'hui le gouvernement précipite les décisions et annonce l'alignement des régimes spéciaux sur la réforme appliquée à la fonction publique en 2003. Cela intervient au moment où le besoin de financement de la Sécurité sociale se fait encore plus pressant. La Caisse nationale d'assurance vieillesse affiche un déficit prévisionnel de 4,5 milliards d'euros pour 2007. Personne ne peut réellement prétendre que la réforme des régimes spéciaux puisse compenser ce besoin de financement.

### Que cache alors la manœuvre gouvernementale?

Ne cherchent-ils pas à dissimuler l'échec des réformes de 1993 et de 2003 qui ont imposé de lourds sacrifices aux salariés du secteur privé et aux fonctionnaires sans pour autant assurer la pérennité des régimes? Voilà le président de la République qui annonce ni plus ni moins « une troisième réforme » pour 2008. Il y a de quoi être inquiet. Il n'est pas étonnant de voir François Fillon en première ligne aujourd'hui dans ce combat douteux alors qu'il est le père de la réforme de 2003

Le grand succès de la mobilisation du 18 octobre montre que l'enjeu dépasse la seule question des « régimes spéciaux ». Beaucoup de salariés y ont vu aussi le moyen d'agir pour la sauvegarde du système de retraite solidaire, l'augmentation des salaires, la dépense de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail.

La Cgt est fondamentalement pour l'égalité de traitement de chacune et chacun face à la retraite. Encore faut-il que toutes les données soient sur la table et que chacun puisse juger à partir d'éléments indiscutables. Elle demande la réouverture de négociations sur l'avenir global de notre système de retraite.

### Les régimes dits spéciaux peuvent-ils permettre d'équilibrer les besoins de financement du régime général ?

C'est l'argument avancé pendant la campagne électorale du printemps dernier. Cela ne tient pas debout et relève en fait de l'escroquerie.

Les « régimes spéciaux » représentent 124 régimes de retraite dont 109 sont en voie d'extinction, en particulier tous ceux relevant du système dérogatoire d'Alsace-Moselle.

Les principaux sont celui des fonctionnaires de l'Etat et celui des collectivités locales et hospitaliers : 4,1 millions d'actifs, 1,8 million de retraités de droits directs, soit 16 % des actifs et 14 % des retraités. Ceux-ci ont été concernés par la réforme de 2003.

Reste donc une dizaine d'autres régimes SNCF, RATP, IEG (industries électriques et gazières), marins, mineurs..., qui représentent 400 000 actifs (2 % de tous les actifs) et 690 000 retraités de droits directs (5,5 % des retraités)<sup>1</sup>.

### Il faut de plus dire les choses clairement : l'ensemble des régimes spéciaux de salariés ne pèse pas sur le régime général et donc sur ses cotisants.

Au contraire, et cela pour deux raisons

- l'essentiel de leur déséquilibre démographique est financé par les entreprises concernées et par l'Etat. Ces employeurs prennent donc en charge les conséquences de leurs choix de gestion notamment la diminution de leurs effectifs. Ainsi, la SNCF est passée de

<sup>1</sup> Voir « Retraites. Pour un socle commun de droits à la retraite », Analyses et Documents Economiques, supplément au numéro 105, juin 2007.

450 000 actifs à moins de 170 000 alors que le nombre de retraités de droits directs est supérieur à 180 000. C'est ce qui justifie la subvention budgétaire de 2,9 milliards d'euros de l'Etat à la SNCF au titre du déséquilibre entre retraités et cotisants<sup>2</sup>.

- les régimes spéciaux sont contributeurs nets au système de la compensation, ce mécanisme qui organise les transferts entre régimes. Les régimes spéciaux sont de ce point de vue globalement dans la même situation que le régime général. Ils apportent solidairement 3,8 milliards d'euros au titre de la compensation et ne reçoivent globalement que 400 millions d'euros<sup>3</sup>.

Il n'y a pas aujourd'hui d'intérêts contradictoires entre régimes spéciaux de salariés et régime général. Les régimes salariés dans leur ensemble financent les régimes de non salariés (commerçants, artisans, agriculteurs...). Mais cela peut changer.

Quelles sont d'ailleurs les véritables intentions du gouvernement à moyen terme? Les régimes spéciaux vont être structurellement encore plus déséquilibrés du point de vue démographique. En 2020, le rapport retraité/cotisant risque d'être de 1,25 contre 0,89 pour le régime général. En rapprochant les régimes spéciaux du régime général, son objectif n'est-il pas de réduire la contribution qu'il apporte à l'équilibre de ces régimes et à en transférer le financement sur le régime général? Ce seraient alors les salariés du privé qui prendraient en charge les besoins de financement des régimes spéciaux dus à leur déséquilibre démographique.

## **La Cgt est pour l'égalité face à la retraite. Mais cela ne justifie pas la stigmatisation des régimes spéciaux. Il existe aujourd'hui des différences qui ne vont pas toutes dans le même sens.**

Une certaine propagande accrédite l'idée que les agents qui relèvent des régimes spéciaux seraient systématiquement favorisés. Il est vrai que sur deux points, l'avantage est indiscutable: la durée de cotisation pour toucher une retraite à taux plein et la possibilité de départ avant l'âge de 60 ans.

Reste que la réalité est plus complexe et les comparaisons plus difficiles.

Prenons chacune des dimensions les unes après les autres et examinons les données.

### ***La durée de cotisation.***

Elle est demeurée à 37,5 ans pour les agents des IEG, de la SNCF, de la RATP.

Mais celle-ci ne se calcule pas de la même manière. Dans les régimes spéciaux, elle s'apprécie de date à date, tandis que dans le régime général on valide les trimestres en fonction du montant des cotisations versées. Ainsi, la CNAV peut valider jusqu'à 4 trimestres pour une année civile partiellement travaillée, alors que le régime spécial ne validera strictement que la période cotisée.

La réalité est d'ailleurs que la durée cotisée prise en compte pour les salariés des régimes spéciaux est de près de 2 ans inférieure à celle retenue dans le régime général<sup>4</sup>.

N'oublions pas non plus que dans plusieurs régimes spéciaux n'existe aucune majoration de durée d'assurance pour les femmes, alors qu'elle est de 2 années par enfant dans le cas du régime général.

### ***La référence du calcul de la pension.***

La pension se calcule sur les 25 meilleures années dans le privé contre les 6 derniers mois (ou le dernier mois dans certains cas) dans les régimes spéciaux. Ce dernier système est globalement plus favorable compte tenu de «l'effet carrière» dans le secteur public et du mode d'indexation défavorable des salaires antérieurs dans le privé.

Mais cet avantage indiscutable dans le mode de calcul ne suffit pas à assurer une retraite supérieure à qualification égale, à l'agent public. Comme l'a démontré le COR, le montant des retraites est un peu plus élevé dans le public pour les salariés les moins qualifiés mais cet avantage s'inverse au fur et à mesure qu'on monte en qualification.

En tout cas, le taux de remplacement du dernier salaire par la pension — c'est-à-dire le niveau relatif de la retraite — est de 10 % plus bas dans le secteur public que dans le secteur privé. 77 % contre 84 %<sup>5</sup>. Il peut être plus bas dans certaines entreprises comme à la SNCF où il plafonne à 67 % pour la durée moyenne d'activité validée par les cheminots.

Ce désavantage pour les agents publics vient principalement de la non prise en compte des primes et compléments de salaire dans le calcul des droits à la retraite.

### ***L'âge de départ.***

La référence commune est 60 ans pour l'ouverture des droits. Mais dans les régimes spéciaux est ouverte la possibilité de partir à 55 ans pour d'importantes catégories de personnel et à 50 ans pour les conducteurs de la SNCF et pour les conducteurs et agents d'exploitation de la RATP.

Si l'on compare l'âge de liquidation de la pension entre les personnes relevant du régime général et celles qui cotisent à un régime spécial, l'écart est de 4 ans en moyenne en faveur de ces derniers. Mais c'est sans tenir compte des différents systèmes de départs anticipés en vigueur dans le secteur privé : préretraites, régime de la dispense de recherche d'emploi... Dans les faits, l'âge moyen de cessation d'activité est très proche dans les deux secteurs et compris entre 57,5 ans et 58,5 ans<sup>6</sup>. L'écart réel est donc de moins d'un an.

### ***Le montant de la cotisation.***

---

<sup>2</sup> Chiffres du COR (3<sup>ème</sup> rapport 2006).

<sup>3</sup> Chiffres 2006 de la Commission de compensation.

<sup>4</sup> Il est vrai à l'inverse que dans le régime général si ces périodes partiellement travaillées mais totalement retenues dans le calcul des trimestres exigés, entrent dans les 25 ans pris en compte pour le calcul du montant de la retraite (ce que l'on appelle le salaire annuel), cela va diminuer le montant de la pension.

<sup>5</sup> Estimation publiée dans le 1<sup>er</sup> rapport du COR (2002).

<sup>6</sup> Il règne sur ce point une certaine imprécision. Se posent en effet des problèmes d'évaluation. Voir Eurostat, 2007

Il est souvent dit que les agents publics ont là aussi une situation privilégiée. C'est vrai actuellement si l'on se limite à la cotisation dite salariée. Mais cela n'a pas beaucoup de sens de ne prendre que cette part de contribution. L'employeur mesure bien lui le « coût global » par salarié en faisant masse des cotisations dites salariés et des cotisations employeurs. C'est cet ensemble qu'il faut prendre en compte.

La réalité est dès lors différente comme en témoigne le tableau ci-après établi, par nos soins à partir du BSP n°76 de *Liaisons sociales* et différents documents budgétaires.

Secteur D'activité	Secteur privé	Collectivités locales et hôpitaux	Industries Electriques et gazières	SNCF	RATP
Cotisations totales Retraite en %	26,05	35,15	46,23*	41,96**	30

\* Hors Contribution tarifaire d'acheminement pour les droits spécifiques liquidés avant 2005

\*\* Dont 5,67% de cotisations supplémentaires pour financer les avantages particuliers.

Ce tableau permet de comprendre en quoi les régimes spéciaux sont un « mauvais exemple » pour le patronat du privé. La contribution patronale y est plus forte et les employeurs y assument, au moins partiellement, le déséquilibre des régimes de retraite provoqué par les suppressions d'emplois.

## Si l'on parle d'égalité, il faut ne faut pas oublier les vrais privilèges qui amputent les recettes de Sécurité sociale

Les cotisations sociales sont régies par trois principes l'universalité de l'assiette salaire, le calcul à partir de la rémunération effective et l'uniformité des taux. Ces principes ont connu au fil des ans, une série de dérogations qui non seulement affectent les recettes mais créent de fortes disparités entre les salariés.

Globalement, si l'on suit une récente évaluation de la Cour des comptes<sup>7</sup>, le manque à gagner pourrait atteindre 25 milliards d'euros par an pour la Sécurité sociale dont 10 milliards pour la retraite.

Ainsi ce n'est pas moins de 2,5 milliards d'euros qui manquent au titre des exonérations de cotisation retraite sur l'épargne salariale. Le plus scandaleux sous ce chapitre est l'exonération de la plu- valeur d'acquisition des stock-options qui engendre à elle toute seule un manque à gagner de 3 milliards d'euros de cotisations, dont un bon milliard pour la retraite.

Pour les 50 plus gros bénéficiaires, le montant moyen de l'exonération atteint 3 millions d'euros; pour les 100 premiers plus de 500 000 euros.

Ajoutons les sommes qui ne sont pas prélevées sur les retraites supplémentaires qui assurent un complément de pension au- delà des régimes de base et complémentaires. Tenons compte aussi des pertes sèches sur les indemnités de départ de l'entreprise ainsi que pour les dispositifs spécifiques à certaines professions...

Au lieu de montrer du doigt telle ou telle catégorie de salariés, ou de parler d'indignité en visant des situations qui n'ont rien de scandaleux, les pouvoirs publics devraient s'attaquer à cette somme de privilèges qui profitent avant tout aux employeurs.

## L'égalité ne suppose pas un alignement vers le bas. C'est pourtant la seule préoccupation de nos gouvernants. La CGT se bat pour une autre approche

Il y a notamment deux dimensions en vigueur dans les régimes spéciaux qui mériteraient non pas d'être supprimées, mais qui doivent être généralisées à l'ensemble du système de retraite.

C'est d'abord le cas de la **reconnaissance de la pénibilité du travail** qui a été reconnue dans le secteur public et qui n'est toujours pas introduite dans le régime général.

Le secteur public a très tôt reconnu la possibilité de départs anticipés à partir de deux aspects

— la pénibilité physique du travail qui raccourcit la durée de vie, c'est le cas chez les marins, les mineurs, les cheminots depuis le début du 20ème siècle;

— les contraintes liées à un service public qu'il faut assurer 365 jours par an, 24h24 dans des conditions d'efficacité exigeantes pour les personnels (travail de nuit, horaires décalés, disponibilité, découchés...).

Beaucoup de choses ont évolué depuis, mais ces deux dimensions demeurent une réalité.

Le problème est de passer à une reconnaissance de la pénibilité dans le secteur privé. La négociation paritaire interprofessionnelle sur la pénibilité engagée il y a 2 ans et demi, est toujours au point mort. Or, on ne sent pas la volonté du pouvoir de forcer la main à un Medef qui est hostile à toute avancée substantielle.

C'est ensuite la question de **l'indexation des pensions**. Pour les salariés du privé les pensions liquidées ne sont plus indexées sur les salaires mais seulement sur les prix. Dans le secteur public, sauf pour les fonctionnaires qui ont été alignés sur le privé en 2003, c'est de la même façon que sont revalorisés le traitement des actifs et la pension des retraités; de plus les réformes statutaires des actifs bénéficient aussi aux retraités.

<sup>7</sup> Rapport de la Cour des comptes pour la sécurité sociale de septembre 2007.

L'indexation sur les prix fait perdre du pouvoir d'achat chaque année aux pensions. Le recul sur 15 ans peut être estimé à 20 %. Cela veut dire qu'une petite pension qui ne représentait à la liquidation en 1990 que 80 % du SMIC, ne va plus représenter en 2005 que 60 % du SMIC. Cela transformera une grande partie des retraités en pauvres dépendants de l'aide sociale

Le retour pour tous à l'indexation sur les salaires est urgent. C'est une condition de

la pérennité du système par répartition. Faute de cette mesure, chacun cherchera à se garantir individuellement des compléments de revenus au détriment de la solidarité collective.

On peut dès lors avancer vers plus d'égalité réelle sans vouloir à tout prix aller vers l'intégration des régimes spéciaux dans le régime général. Vouloir à tout prix unifier les régimes en lieu et place de la définition de principes communs, c'est à coup sûr transférer sur le régime général des besoins de financement et cela au détriment du niveau des retraites à la fois des salariés du privé et des agents du secteur public.

Le gouvernement cherche un affichage politique qui lui permettrait une mesure globale (*cf* droit de grève et service minimum); d'où l'idée d'un «décret- cadre» ou d'un dispositif législatif. Certes aujourd'hui abandonnée, remplacée par *«la définition de principes d'alignement»* ensuite. Nous devons, au contraire, nous appuyer sur la grande diversité des situations déclinées par secteur ou entreprise pour justifier à la fois un débat global sur l'égalité et un examen régime par régime, compte tenu des diversités des réalités professionnelles, secteur par secteur.

\* \* \*

## Annexe

### Déclaration de la Confédération Générale du Travail

#### La journée d'action du 18 octobre 2007 est incontestablement un succès.

La mobilisation est exceptionnelle dans les trois secteurs principaux concernés par la réforme des régimes spéciaux de retraite EDF-GDF, la SNCF, la RATP. La grève a été très forte, à des niveaux qui n'avaient pas été atteints depuis longtemps... 80 % de grévistes à EDF-GDF, à la SNCF, plus de 70 % à la RATP. Elle est significative dans d'autres secteurs comme les administrations financières, l'ANPE, les services publics territoriaux mais aussi plusieurs entreprises du privé (métallurgie, chimie...) sur leurs propres revendications. Beaucoup de salariés y ont vu aussi le moyen d'agir pour la sauvegarde du système de retraite solidaire, l'augmentation des salaires, la défense de l'emploi, l'amélioration des conditions de travail.

Les manifestations et rassemblements ont témoigné de cette combativité avec des participations significatives de salariés du privé: 11 000 manifestants à Bordeaux, 10 000 à Clermont Ferrand, 9 000 à Rennes, 5 000 à Tours et Limoges, 8 000 à Rouen, Toulon, Lyon, 50 000 à Marseille, 25 000 à Paris ..., au total 300 000 manifestants pour 70 départements.

Les grévistes des entreprises publiques ont clairement signifié le rejet du cadrage d'ensemble de la réforme des régimes spéciaux proposé par le gouvernement. Ils ont dénoncé la campagne culpabilisation dont ils sont victimes.

Aujourd'hui, c'est près de trois femmes sur quatre et un homme sur deux relevant de ces régimes qui n'ont pas une retraite à taux plein avec la durée actuelle de cotisations à 37,5 années. L'allongement de la durée de cotisations à 40 ans cumulée à l'application de la décote ferait perdre deux mois de retraites par an aux agents de ces régimes. « C'est travailler plus longtemps pour gagner moins » alors que la retraite moyenne pour les ouvriers et employés de ces entreprises est de 1 400 euros. Pour la Cgt, c'est inacceptable.

De même est condamnée la suppression des bonifications pour les nouveaux embauchés, c'est un élément-clé de la reconnaissance de la pénibilité et des sujétions des postes de travail à la RATP, à EDF-GDF, à la SNCF. Les salariés contestent aussi la suppression de l'indexation des retraites sur les salaires.

Le gouvernement doit prendre la mesure de la force et de la détermination qui se sont exprimées aujourd'hui. Xavier Bertrand s'annonce disposé à rencontrer les organisations syndicales. Il est clair que pour la Cgt, cette rencontre doit représenter un véritable espace de négociations, comme le souhaitent les salariés. Il faut modifier le cadre général de la réforme avant toute ouverture de négociations d'entreprises.

La Cgt appelle l'ensemble des salariés à concevoir partout les suites de la mobilisation avec le souci de conserver l'unité des professions, l'unité des organisations qui ont contribué au succès du 18 octobre.

Pour ce faire, la Cgt, avec ses fédérations concernées par la réforme des régimes spéciaux, propose, après les réunions interfédérales, une rencontre rapide de l'ensemble des organisations professionnelles, pour définir des modalités communes à la mobilisation.

**PROMOTIONS DE CORPS ET DE GRADE**  
**Historique réalisé de 2003 à 2006 et négocié pour 2007 (en ETP)**

**CONCOURS INTERNES NON AFFECTES**

	2003	2004	2005	2006	2007
IR	23	49	31	36	49
IE	35	31	26	25	53
AI	47	50	43	54	95
T	8	5	11	10	20
AJT	5	5	3	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>140</b>	<b>114</b>	<b>129</b>	<b>220</b>

**CORPS AU CHOIX**

	2003	2004	2005	2006	2007
IR	27	31	21	22	23
IE	62	39	38	36	35
AI	43	35	28	30	66
T	60	57	44	46	30
AJT	20	24	10	9	9
<b>TOTAL</b>	<b>212</b>	<b>186</b>	<b>141</b>	<b>143</b>	<b>163</b>

**GRADE AU CHOIX**

	2003 (*)	2004	2005	2006	2007
IR1	66	130	103	125	91
IEHC	24	35	42	20	50
IE1	96	145	114	150	170
TCE	20	27	32	23	29
TCS	62	133	102	123	95
AJTP	51	26	87	40	37
AGTP	8	11	4	8	2
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>507</b>	<b>484</b>	<b>489</b>	<b>474</b>

(\*) : hors les 4 AJA

**SELECTION PROFESSIONNELLE**

	2003	2004	2005	2006	2007
IRHC	8	15	18	18	25
TCE	40	52	54	46	60
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>64</b>	<b>85</b>

## PROMOTIONS ITA

### DONNEES GENERALES Bilan social 2006 (1)

GRADES	EFFECTIFS DU GRADE (2)	PLAFONNANT				AGE MOYEN
		Total	- de 3 ans	de 3 à 10 ans	+ de 10 ans	
IRHC	164	109	8	61	40	57,7
IR1	1 005	537	176	245	116	53,9
IR2	1 582	290	111	117	62	43,1
IEHC	176	94	67	27		59,2
IE1	816	366	142	204	20	54,0
IE2	2 670	569	163	213	193	42,2
AI	2 457	487	203	216	68	42,4
TCE	1 080	644	245	353	46	51,4
TCS	1 025	439	165	268	6	49,1
TCN	2 514	187	71	97	19	38,4
AJTP	279	99	43	55	1	48,8
AJT	645					39,8
AGTP	14					47,1
AGT	10					40,1
<b>TOTAL</b>	<b>14 437</b>	<b>3 821</b>	<b>1 394</b>	<b>1 856</b>	<b>571</b>	<b>44,7</b>

(1) : source SOMES

(2) : personnes physiques

### CONCOURS INTERNES 2007

(hors concours internes affectés)

CORPS D'ACCES	QUOTAS maxi STATUTAIRE	POSSIBILITES (1)	PROMOUVABLES (2)	CANDIDATS (3)
	ratio (CI/CE+CI)			
IR	33,33%	49	3 285	366
IE	33,33%	53	5 719	610
AI	50%	95	4 266	844
T	50%	20	728	182
AJT	40% et 60%	3	24	8
<b>TOTAL</b>		<b>220</b>	<b>14 022</b>	<b>2 010</b>

Pression Promouvables / Possibilités
67,0
107,9
44,9
36,4
8,0
<b>63,7</b>

(1) : cadrage négocié

(2) : promouvables multiples (agents réunissant les conditions statutaires pour accéder à plusieurs corps de niveau supérieur) pris en compte

(3) : hors candidats externes - Source SDPITA

### CORPS AU CHOIX 2007

CORPS D'ACCES	QUOTAS STATUTAIRE (1)	POSSIBILITES (2)	PROMOUVABLES	PROPOSES (3)
IR	16,67%	23	2 488	486
IE	20%	35	1 334	590
AI	33,33%	66	3 062	896
T	40%	30	460	167
AJT	25%	9	11	6
<b>TOTAL</b>		<b>163</b>	<b>7 355</b>	<b>2 145</b>

Pression Promouvables / Possibilités
108,2
38,1
46,4
15,3
1,2
<b>45,1</b>

(1) : tenant compte du protocole Jacob. Quotas portant sur les recrutements concours externes, internes et accueils.

(2) : cadrage négocié y compris la possibilité pour les délégations syndicales

(3) : source SDPITA

### GRADES AU CHOIX 2007

GRADE D'ACCES	POSSIBILITES (1)	PROMOUVABLES	PROPOSES (2)
IR1	91	1 033	519
IEHC	50	290	182
IE1	170	1 111	540
TCE	29	998	527
TCS	95	852	407
AJTP	37	94	35
AGTP	2	1	
<b>TOTAL</b>	<b>474</b>	<b>4 379</b>	<b>2 210</b>

Pression Promouvables / Possibilités
11,4
5,8
6,5
34,4
9,0
2,5
0,5
<b>9,2</b>

(1) : cadrage négocié y compris la possibilité pour les délégations syndicales

(2) : source SDPITA

### SELECTIONS PROFESSIONNELLES 2007

GRADE D'ACCES	POSSIBILITES	PROMOUVABLES (1)	CANDIDATS
IRHC	25	1 401	
TCE	60	2 455	
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>3 856</b>	

Pression Promouvables / Possibilités
56,0
40,9
<b>45,4</b>

(1) : source SDPITA