

SNTRS



informations

Bulletin de liaison du Syndicat
National des Travailleurs de la
Recherche Scientifique C.G.T.

édité par nos soins

25, RUE DES CHEVREUSE 91400 ORSAY. Tél. 69.07.60.13
C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : Jean OMNES

Supplément au N° 10.C

MARDI 24 MAI 1994

2,00 FRS

SPECIAL INSERM

A TOUS LES ADHERENTS

AUX SECRETAIRES REGIONAUX ET
AUX MEMBRES DE LA C.E. CNRS

La Commission Exécutive INSERM
aura bien lieu le **VENDREDI 27 MAI 94**

SOMMAIRE

Page 2 COMPTE RENDU de la C.S.S. 6 du 11 au 13/04/94

Page 3 **CONSTITUTION DES LISTES POUR LES NOUVELLES CSS**
Inscription candidature à nous retourner

Page 4 **TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...**
. Diffusion de l'informatique scientifique à l'INSERM
(O. BODILIS)

Page 5 . A PROPOS DES C.D.D.
. MOBILITE

E M P L O I

Page 6 PETITION : Le CNRS et l'INSERM ne doivent pas
participer à l'augmentation du chômage.

Pages 7-8 **Le 9 JUIN 1994** forum national
de l'Education, la recherche et la Culture
pour l'emploi organisé par la FERC-CGT.

Pages 9 à 16 **LIVRE BLANC DE L'EMPLOI**
Questionnaire à nous retourner au plus tard
début juin 1994

2

COMPTE RENDU DE LA C.S.S 6 Réunion du 11 au 13 avril 1994

Le Directeur Général a analysé les recrutements réalisés à la session : les taux de recrutements ont été de 13% pour les CR2 (âge moyen : 30 ans) et de 14% pour les CRI (âge moyen : 36 ans); à cette occasion le Directeur Général a regretté que les dérogations d'âge accordées aux candidates ayant eu des maternités altèrent l'âge moyen du recrutement, il considère cette mesure comme démagogique et discriminatoire, ce serait aux commissions d'en tenir compte par rapport aux listes de publications plus fournies d'autres candidats ou candidates n'ayant pas assumé de maternité. Il semble que dans ce contexte: celui du discours super élitiste des rangs A de certaines C.S.S. (critère d'excellence prôné par le Directeur Général lui-même il y a peu.....) cela soit irréaliste.

Le Directeur Général a évoqué le cas d'un CR pour lequel la Commission avait donné un avis défavorable pour des raisons éthiques liées à l'expérimentation humaine et dont l'avis n'avait pas été confirmé par le conseil.

Le D.G. a commenté l'émission sur le SIDA du 7 avril : Il a regretté le poids donné par les médias à certains représentants d'organisations caritatives et de journalistes dont les interventions démagogiques visent à canaliser la recherche, ainsi que certains chercheurs qui annoncent pour demain la fabrication de vaccins au mépris de l'état de la recherche dans ce domaine. Il a aussi insisté sur la nécessité de financer la recherche par des fonds publics issus de l'impôt, garantie du caractère de service publique de la recherche médicale.

A la question sur le gel des postes ITA et chercheurs le DIRECTEUR a confirmé le fait et aussi l'existence de négociations en cours, sur le nombre d'unités créées cette année aucun chiffre ne peut être donné, il y a aussi négociation en cours.....A la question sur l'état des négociations, le D.G. nous a confié que c'était encore pire que ce que nous pouvions imaginer et qu'il nous fallait être vigilant.

La C.S.S. a ensuite effectué les examens quadriennaux d'unités 25,136,343,345,322, avis favorable pour toutes.

Les demandes de créations d'unité ont donné le classement suivant:

- 1:FISHER (PARIS)
- 2: FRIDMAN (PARIS)
- 3: SOULILLOU (NANTES)
- 4:LIAUTARD (MONTPELLIER)
- 5:KAZATCHKINE (PARIS)
- 6:BENSOUSSAN (PARIS)
- 7:BOUT (TOURS)

Classement des demandes de CJF:

- 1:CHOUAIB
- 2:BONNEROT
- 3:MAMOUN
- 4: HANAU
- 6:BASTIEN

la C.S.S. a décidé, vu la qualité des dossiers de demande de C.J.F. de signaler au conseil que les 3 premiers dossiers étaient très difficiles à départager. Il avait été décidé d'accompagner le classement par une lettre en ce sens.

En fait quand la commission s'est trouvée en comité réduit (sans les élus C) ils ont décidé de modifier le texte et de réduire la recommandation aux 2 premiers ce qui est une condamnation sans appel du 3eme. Il faudrait chercher peut-être la raison dans l'unité d'origine des candidatures et la composition de la C.S.S.

Ceci ne fait que confirmer la face cachée de ce qui se passe dans cette commission, les discours sur la qualité scientifique etc.... ne résistent pas à l'épreuve des 'amitiés' ou des intérêts.

Les problèmes de promotion des I.T.A. des concours internes et externes, des conditions de travail : manque de personnel ont amené les élus C de la commission à faire voter une motion condamnant les gels de postes, l'absence de créations d'emplois.

SNTRSSYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE25, rue de chevreuse
91400 ORSAY

TELEPHONE : 69 07 60 13

TELECOPIE : 69 07 50 05

Orsay, le 22 avril 1994

SECTION NATIONALE INSERM

CONSTITUTION DES LISTES POUR LES NOUVELLES C.S.S.

Comme tu le sais, des nouvelles C.S.S. vont être mises en place. Leur liste et la proposition de répartition des unités ont été diffusées dans les laboratoires.

Afin de préparer notre campagne pour trouver des candidats (je te rappelle qu'il faut une liste d'au moins 4 noms par CSS), il y en a 11...

Peux-tu nous renvoyer le papier ci-joint pour la constitution de nos listes.

A retourner au Siège du Syndicat : SNTRS-CGT 25, rue de Chevreuse 91400 ORSAY

NOM

Prénom

Grade

Unité

C.S.S.

Je souhaite être candidat
en position éligible

J'accepte d'être sur la liste

Pour rappel, les personnels du siège et des ADR sont répartis d'une manière aléatoire dans toutes les CSS. Cependant, tout agent peut demander à changer son inscription.

TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...

La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs

Idées pour faciliter l'utilisation et la diffusion de l'informatique scientifique à l'INSERM.

Le poids de l'informatique et son aspect stratégique pour les sciences devient tel que l'INSERM réfléchit sur l'utilité que l'organisme soit véritablement dépositaire de ce précieux savoir faire informatique scientifique médical.

Des structures informatiques locales à définir (une par campus, liée à un IFR ?...) permettraient aux informaticiens de travailler pour plusieurs unités ou laboratoires ce qui augmenterait la productivité et enrichirait leur travail.

Parallèlement le développement du réseau national d'information scientifique DIC-DOC peut contribuer au développement des échanges scientifiques/techniques rendant les structures informatiques actives et dynamiques.

La formation permanente INSERM a aussi un rôle important à jouer, pour repérer les compétences informatiques, elle pourrait aussi organiser des formations de formateurs...

Une structure informatique supérieure générale n'est peut être pas utile ni même souhaitable (risques de recentralisation, querelles Paris/Province, coûts, redondance....).

Par contre des unités spécialisées utilisant les meilleures techniques récentes seraient utiles dans certains domaines:

- le calcul intensif
- le développement
- les réseaux ...

Les moyens humains en informaticiens se situent d'une part potentiellement à l'intérieur même de l'INSERM, et d'autre part à l'extérieur...

En effet l'évolution technologique constante et rapide de l'informatique scientifique implique l'ouverture de la part de l'INSERM aux jeunes ingénieurs informaticiens de haut niveau fraîchement sortis des écoles.

Cependant le fait que l'INSERM (et les autres EPST...) ne puissent offrir que des contrats à durée déterminée et souvent courte à ces jeunes ingénieurs comporte de multiples inconvénients:

- le candidat travaille dans une optique à court terme "pour faire un CV"
- le savoir-faire technologique n'est pas ou peu diffusé aux ingénieurs, techniciens, administratifs, et chercheurs de l'INSERM.
- il y a trop d'intervenants successifs sur les projets.
- des frustrations naissent aussi bien du côté des ingénieurs extérieurs que des ingénieurs INSERM.

Cherchons et trouvons les moyens de mobiliser les nombreux ingénieurs techniciens et administratifs dont les compétences ne demandent qu'à s'exprimer, par exemple en les associant mieux aux projets technologiques qui se développent un peu partout à l'INSERM.

Lançons les discours qui permettront aux personnels du secteur technique et scientifique de l'INSERM de prendre leurs responsabilités, de s'évaluer, pour le plus grand bien de la recherche à l'INSERM.

A propos des C.D.D.

La mise en place de la nouvelle circulaire sur les droits et devoirs des directeurs d'unités et la diffusion de la note de gestions des CDD (diffusée dans INSERM ACTUALITE) a des conséquences sur la situation des personnels en place sur Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou Contrats à Durée Indéterminée (CDI) gérés par les associations.

Dans plusieurs endroits, le directeur d'unité a utilisé cette nouvelle réglementation pour justifier le licenciement de personnes parfois en place depuis de nombreuses années (exemple à Créteil 6 licenciements dont 2 travaillent depuis plus de 10 ans dans cette unité).

Les procédures de droits privés, qui leur sont applicables, peuvent aboutir au licenciement en 1 mois par les nouvelles facilités offertes au patron.

Nous vous demandons d'être très vigilant dans vos laboratoires ou services.

Le syndicat a lancé l'enquête sur l'Emploi à l'aide de questionnaires, individuel et par labo (republiés dans ce Numéro), qui permet d'entamer le dialogue avec les précaires.

Vous avez pu ou pourrez les identifier et vous préoccuper de leur sort.

A Villejuif, où la section syndicale est depuis longtemps confrontée à ce type de problème, l'action a permis d'empêcher les directeurs de transformer leur CDI en CDD. A l'heure actuelle, il est proposé aux personnels un changement d'affectation avec le même contrat. Il est sûr que des CDD d'une association reconnue d'utilité publique telle que l'ARC ou Claude-Bernard, sont plus faciles à défendre collectivement. Néanmoins, notre responsabilité dans cette période est de veiller à la stabilisation, à la pérennisation de tout emploi.

Nous avons dénoncé ce problème à la direction en insistant sur la responsabilité de l'INSERM. Celle-ci n'envisage pas de revenir sur la gestion légale des contrats et des personnels, ni sur l'interdiction pour les CDD déjà en place de pouvoir devenir CDD INSERM ; **donc un risque certain de nombreux licenciements.** Sur notre insistance, la direction a accepté d'examiner les situations, au cas par cas, en particulier pour ceux en place depuis longtemps.

Si vous êtes confrontés à de tels cas, n'hésitez pas à le dénoncer (tract public) et à saisir l'administration.

MOBILITE

Au premier tour de mobilité, sur 112 postes arbitrés, dont 27 pour régler des cas particuliers, 52 mobilités, 10 réintégrations ont été vues par les CAP du mois de mars.

Vu le gel des postes, la deuxième liste n'est toujours sortie. Elle devrait l'être fin mai ; cette liste reprenant essentiellement des postes déjà sur la première liste ne sera ouverte à la mobilité que dans un délai très court afin de ne pas retarder le calendrier des concours externes.

Il faut informer les agents qu'ils peuvent postuler de même sur les postes de la 1ère liste non pourvus ; liste ci-dessous (recensée au 14 mars, d'autres mutations ayant pu se concrétiser après) :

Ingénieurs	U. 65 313 318 343	U. 357 360 385 392	U. 396 497 Lhoste SC 07 SC 10 ICGM	Siège : - DEFR - DEST (les 2)
------------	----------------------------	-----------------------------	---	-------------------------------------

Techniciens Techniciens Sup.	U. 246 249 319	U. 371 386 387	U.405 Vaudry SC 06	CERMEP SC 10 U. 136 330
---------------------------------	----------------------	----------------------	--------------------------	----------------------------------

Aides techniques	U. 94	U. 372	U. 291	ICGM
------------------	-------	--------	--------	------

Administratifs	U. 352 U. 362 Tonnel	AD 18 SC 11	ICGM ANRS	Siège : - ACP - DPES - S J - S I
----------------	----------------------------	----------------	--------------	---

Le CNRS et l'INSERM ne doivent pas participer à l'augmentation du chômage.

87 postes d'ITA supprimés en 1994 au CNRS, 469 postes d'ITA et 14 postes de chercheurs gelés. Les emplois d'ouvriers et d'employés de service sont en voie d'extinction.

Le CNRS annonce de nouvelles suppressions de postes pour 1995.

34,5 postes d'ITA + 6 postes de chercheurs (pour la première fois) gelés pour 1994 à l'INSERM. A cela s'ajoutent les 29 postes gelés en 1993. Donc, d'années en années, de plus en plus de postes budgétaires disparaissent des organismes. Ce qui a pour conséquence de réduire : le nombre de recrutement par concours externes, les promotions par les CAP et les concours internes, la possibilité de mobilité interne et le nombre des réintégrations. Et tout cela favorise le recrutement de personnes avec un statut précaire : CDD, CES, vacataires, etc.

Cela représente pour nos organismes :

- * un accroissement de notre charge de travail à tous, Chercheurs et ITA,
- * une multiplication de nos tâches qui n'est pas exempte de risque de déqualification,
- * un vieillissement et un risque de sclérose.
- * une baisse de qualité de la recherche,

Cela veut dire :

- * un accroissement du chômage,
- * une augmentation de la précarité,
- * une exclusion de l'emploi de catégories entières de la population.

C'est par l'embauche, essentiellement de jeunes, que nous resterons dynamiques.

Les jeunes ont manifesté par centaines de milliers leur colère contre le chômage et les salaires au rabais. En 1993, 15 % de l'ensemble des jeunes de 22-25 ans sont au chômage.

Il est temps, il est nécessaire de développer l'emploi. C'est possible de l'obtenir en nous mobilisant dans nos laboratoires et nos services pour maintenir les emplois nécessaires, obtenir des créations de postes là où le besoin se fait sentir, pour titulariser les personnes en situation de précarité au CNRS et à l'INSERM qui occupent des emplois permanents.

**NON AU GEL DES POSTES;
POUR OBTENIR DES CREATIONS ET DE NOUVELLES EMBAUCHES.**

NOM	Prénom	Labo	Signature



Nous avons besoin d'emplois !

Enseignants

Nous avons besoin d'emplois parce que ras le bol des heures supplémentaires, des classes surchargées, parce que nous voulons améliorer la qualité de la formation, assurer le suivi de nos élèves, travailler en équipe, et voir reconnue notre qualification par la satisfaction de nos multiples revendications catégorielles.

ATOSS

Nous avons besoin d'emplois parce que nos conditions de travail, l'accueil des élèves, la maintenance du matériel, la restauration, le travail d'administration, le développement des expérimentations dans les laboratoires ne supportent plus l'insuffisance de moyens, mais aussi parce que nos promotions sont bloquées et nos qualifications non reconnues.

Parce que nous voulons vivre et travailler normalement et dignement. Nous voulons que nos fonctions soient considérées comme autant d'éléments indispensables au dispositif éducatif.

CES, Personnels sur emplois précaires ...

Nous avons besoin d'emplois stables parce que la précarité de l'emploi est l'antichambre du chômage, parce que cette situation est destabilisante, traumatisante, elle entraîne une inefficacité structurelle du travail.

De plus, nous sommes utilisés, souvent de manière illégale, sur des emplois permanents sur lesquels nous devrions être stabilisés.

Cela permet de sous-rémunérer nos qualifications et cela conditionne la qualité du travail.

Cela permet à l'administration d'introduire des facteurs de division entre les personnels avec les conséquences négatives qui en découlent pour TOUS.

Maîtres auxiliaires

Nous avons besoin d'emplois parce que, bien souvent, nous enseignons dans les établissements depuis plusieurs années, que notre travail est de qualité et que nous voulons poursuivre dans cette voie en étant reconnus et stabilisés sur des emplois permanents, parce que l'Education nationale a besoin de nous : certains enseignements ne sont pas assurés partout, des classes sont surchargées, parce que des enseignements de soutien sont indispensables, parce qu'il faudrait des titulaires remplaçants et parce qu'il y a des milliers d'heures supplémentaires.

IATOS et ITA de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Nous avons besoin d'emplois parce que, dans les Universités, depuis 1990, le nombre de nos emplois a crû trois fois moins que ceux des enseignants et quatre fois et demi moins que le nombre des étudiants ! Cela entraîne des surcharges de travail et une dégradation du service public. Cela a aussi pour conséquence le blocage des carrières, la non résorption du sous-classement.

Dans les organismes de recherche, les ITA ont besoin d'emplois parce qu'il faut stopper le gel des postes et la baisse des emplois (moins 87 au CNRS en 1994) cela entraîne pour eux des blocages de carrière.

Chercheurs, enseignants chercheurs

Dans les universités, malgré un taux de croissance des emplois supérieur à celui des IATOS, le taux d'encadrement enseignants-chercheurs reste largement insuffisant : comme en témoigne le nombre d'heures supplémentaires effectuées, équivalent à des milliers d'emplois à temps plein.

De nombreuses universités ne pourront effectuer correctement la rentrée prochaine, ce d'autant plus que l'Etat refuse de tenir ses engagements contractuels de création d'emplois. Déjà des nombreux clausus sont en voie d'installation afin que des diplômés puissent être préparés dans des conditions à peu près normales !...

C'est l'accentuation, à grands pas, de la ségrégation sociale et de l'échec.

Nous avons aussi besoin de créations d'emplois pour permettre à des milliers d'entre nous d'obtenir les promotions qu'ils devraient normalement avoir. Il est nécessaire d'accentuer le taux de renouvellement et de modifier, en profondeur, la situation dévalorisée, des allocataires moniteurs et des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Personnels de la Culture

Nous avons besoin d'emplois parce que nos conditions de travail se dégradent et que l'accueil dans les lieux de culture n'est pas assuré à la hauteur des besoins, notamment dans les musées, les monuments historiques, dans les directions régionales des affaires culturelles, parce que faute de recrutement, des enseignements artistiques ne sont pas partout assurés, des métiers d'art et des savoir-faire se perdent, parce qu'enfin, la culture doit être mise à la portée de tous, avec tous les moyens nécessaires.

Dans tous nos secteurs Education, Recherche, Culture, les besoins d'emplois à créer sont considérables.

Dans le même temps des millions de chômeurs attendent aux portes de l'emploi.

Nous devons tout faire pour l'emploi

en préparant sous toutes les formes possibles d'actions dans nos services, établissements, laboratoires ...

le 9 juin 1994 le forum national de l'Education, la Recherche et la Culture pour l'emploi.

Un moyen d'expression pour tous pour affirmer notre détermination.



SNTRS-CGT

LIVRE BLANC DE L'EMPLOI

QUESTIONNAIRE

à retourner au plus tard début juin 1994

Ce "livre blanc" est un outil dans le travail syndical pour lutter contre les suppressions d'emploi, la précarisation des statuts, l'insuffisance des effectifs, et pour la création d'emplois stables.

Utilisez-le

LIVRE BLANC EMPLOI

Après l'adoption, à l'unanimité, de la motion "pour un livre blanc de l'emploi dans les organismes de recherche" lors du dernier congrès du SNTRS-CGT, il s'agit maintenant de "*sy coller*".

Un petit groupe de travail a été constitué au sein de la Commission Exécutive du syndicat, mais, il est bien évident que chaque section syndicale va devoir participer activement.

L'objectif de ce livre blanc n'est pas de réaliser une oeuvre scientifique mais de contribuer à la lutte contre les suppressions d'emploi, la précarisation des statuts, l'insuffisance des effectifs.

Le livre blanc doit être un outil de mobilisation, de sensibilisation et de rassemblement pour la création d'emplois permanents au CNRS et à l'INSERM, pour que nos collègues CES, CDD, vacataires, post-doc, ATER aient droit à un emploi stable.

Pour commencer, il nous faut recenser les insuffisances d'effectifs, les emplois précaires, les emplois sous-traités, les suppressions d'emploi, recueillir des témoignages, évaluer les conséquences en terme de déqualification, sous classement, surcharge de travail, formation pour les personnels titulaires.

Pour recueillir ces informations, 2 questionnaires ont été élaborés :

Pour le remplir, tous les moyens sont bons : utilisation des rapports d'activité, interviews des responsables administratifs, sources officielles, mais aussi recensement direct en invitant les précaires à répondre à une enquête, bureau d'embauche fictif, organisation de débats dans les unités.

Au boulot, Camarades !

- Un, à diffuser le plus largement possible auprès de tous les agents.
- L'autre, destiné aux sections, apportera les informations quantitatives complémentaires.

NB : Ces questionnaires sont à retourner au plus tard, début juin.
Il est important que les sections nous précisent le nombre de questionnaires distribués et retournés.

UN LIVRE BLANC DE L'EMPLOI au CNRS et à l'INSERM

Dans notre pays, l'emploi stable, qui était la règle il n'y a pas si longtemps, ne devient-il pas l'exception ? Multipliant les chômeurs, réduisant gravement le pouvoir d'achat des salariés, s'attaquant de front aux droits du travail, au déroulement de carrière et à une retraite décente, cette évolution porte atteinte à la dignité humaine :

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), article 23 :
" Toute personne a droit au travail ".

Statut général de la Fonction publique (1983), article 3 :
" Tout emploi permanent de l'Etat a pour vocation d'être occupé par un fonctionnaire ".

L'objectif de ce livre blanc est de contribuer dans nos organismes à la lutte contre les suppressions d'emploi, la précarisation des statuts, l'insuffisance des effectifs

merci d'y consacrer quelques minutes

Questionnaire à retourner au plus tard début juin

Informations personnelles :

Nom du Labo : effectif :

Adresse :

CNRS INSERM Université Hôpital Autre (préciser)

Sexe M F Age

Statut actuel :	Titulaire <input type="checkbox"/> ou contractuel 59 <input type="checkbox"/>		Non titulaire <input type="checkbox"/>
	Chercheur <input type="checkbox"/> Enseignant <input type="checkbox"/>		CES <input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/>
	ITA <input type="checkbox"/> ATOS <input type="checkbox"/>		Vacataire <input type="checkbox"/> Autre (préciser) <input style="width: 100px;" type="text"/>

diplôme et/ou formation professionnelle :

fonction occupée :

Vous gagnez : rien moins de 2000 F

entre 2000 et 3000 F 3000 et 5000 F

 5000 et 7000 F 7000 et 9000 F +de 9000 F

Pour combien d'heures de travail par mois ?

temps plein Temps partiel quotité

mi-temps autre (préciser)

Les problèmes d'emploi dans votre laboratoire

A - Diriez-vous que les appréciations suivantes sont exactes ?

	tout à fait	plutôt oui	plutôt non	pas du tout
1- Il y a beaucoup de départs définitifs non remplacés :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Il y a des congés de maternité ou de maladie non remplacés :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Il y a de nombreux départs remplacés par des non titulaires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Il y a des emplois permanents occupés constamment par des non titulaires :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Il y a de nombreuses personnes sous-classées :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Il y a des travaux sous-traités :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7- Il y a des tâches abandonnées :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Il y a beaucoup de collègues surchargés de travail :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Il y a des conditions de travail stressantes :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Il y a une ambiance de travail satisfaisante :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B- Pouvez-vous donner un ou deux exemples des conséquences liées aux diminutions d'effectifs... (volume de travail, statut des gens, instabilité du personnel temporaire...)

* En cas de besoin, n'hésitez pas à joindre une feuille intercalaire.

C - S'il y avait des recrutements possibles, pouvez vous donner des exemples de progrès dans le contenu ou les conditions de votre travail....

(allègement, développement d'activités, formation, initiatives professionnelles...)

D - S'il y a une question qui vous tient à coeur et qui n' a pas été posée, n'hésitez pas à la formuler et à en développer la réponse

E - Si vous êtes personnel temporaire :

* Pouvez vous préciser quelques éléments de votre parcours avant votre entrée dans l'organisme (vos études, les divers emplois ou périodes de chômage....)

* Pouvez vous décrire vos fonctions actuelles et faire un bilan des acquis éventuels

* Qu' envisagez vous pour après ?

*Souhaiteriez vous un emploi de titulaire dans l'organisme ?

mars 1994, merci, et à bientôt

Questionnaire à retourner au plus tard début juin

Retourner ce questionnaire aux militants du SNTRS-CGT que vous connaissez, ou adressez le à :

SNTRS-CGT, 25 rue de chevreuse, 91400 Orsay
fax : 69 07 50 05

QUESTIONNAIRE SUR L'EMPLOI

(A remplir par les sections)

15

Ce questionnaire complète celui destiné aux agents, il permettra de collecter les données chiffrées nécessaires à l'élaboration du Livre blanc.

LABORATOIRE ou SERVICE :

Dépt Scientifique :

Adresse :

ITA et ATOS

Nombre

Par grade

- Effectif total de titulaires :

- Départ depuis 1989 ou depuis la création ou la transformation de l'unité :

- Les fonctions correspondantes à ces départs ont-elles été maintenues

OUI NON EN PARTIE %

- Si oui par qui ont-elles été remplacées ?

Nombre

Par grade

- Mutation - détachement :

- Concours externe :

- C.D.D. :

- Vacations :

- C.E.S. :

- Autres (préciser) :

- Combien d'agents sont âgés > 60 ans

- Y-a-t-il eu des créations de postes ?

OUI NON Si oui, combien ?

Chercheurs

Nombre

Par grade

- Effectif total de titulaires :

- Départ depuis 1989 ou depuis la création ou la transformation de l'unité :

- Arrivées :

- Nombre de thésards :

- Nombre de post-doc ou d'allocataires recherche :

- Nombre de vacataires :

- Plus de 60 ans :

Situation du laboratoire

- Combien y-t-il officiellement de demandes de postes ?

- En cas de déficit de la demande exposez brièvement ces raisons :

- Y-a-t-il des travaux sous-traités ou des projets de sous-traitance (nettoyage, imprimerie, etc...) ?

- Quel type ?
- Volume de travail ?

Les problèmes de recrutements et d'emplois sont-ils abordés au Conseil de labo ou dans d'autres instances ?

- Autres questions à développer :