



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 – Courrier électronique : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

N°27 du 23 novembre 2005

Spécial

Préparation du 25^{ème} congrès du SNTRS-CGT

Tribune de discussion 4^{ème} envoi

Tout adhérent, à titre individuel, et toutes les sections à titre collectif, ont la possibilité d'exprimer leurs réflexions dans le cadre de la Tribune de discussion publiée dans la presse du syndicat.

Nous invitons les sections à diffuser ce SNTRS info Spécial aux adhérents ne recevant pas les informations par courrier électronique.

Pour des raisons techniques et de délais d'impression, il est recommandé que ces contributions se limitent à un recto verso (format 21 x 29,7). Elles peuvent être envoyées par courrier électronique ou par courrier postal (dactylographié) au siège du syndicat.

DEMOCRATIE SOCIALE - RECOMPOSITION SYNDICALE

Michel LION, Ganil Caen

La démocratie, n'est pas reconnue dans les entreprises qu'elles soient privées ou publiques. Pourtant c'est bien dans les entreprises que se créent les richesses, mais les salariés n'ont pas le droit de donner leur avis et d'intervenir sur la manière de gérer les entreprises et sur la façon dont sont réparties les richesses. Ils doivent accepter la domination du patron. La division syndicale est préjudiciable à la négociation dans les entreprises qui est sujette à l'accord minoritaire. Dans la fonction publique et au CNRS en particulier, le paritarisme produit les mêmes effets. Les salariés sont obligés d'accepter les décisions prises par les directions et valider par des accords minoritaires, exemple la réforme du CNRS acceptée au conseil d'administration par la CFDT. Au CEA, la direction vient de conclure un accord augmentant la durée du mandat à quatre ans des représentants du personnel dans les instances. Cet accord a été validé par un seul syndicat, minoritaire. Ces exemples montrent que, dans l'entreprise, la démocratie est bafouée. Il faut en finir avec l'accord minoritaire et le paritarisme dans la fonction publique comme finalité de la négociation collective. Il importe à la CGT, syndicat interprofessionnel rassemblant les salariés du public et du privé de s'emparer de cette revendication et de la faire vivre dans toutes ces instances.

Les salariés sont en attente d'un syndicalisme fort, mais comment faire quand 8 % des salariés sont syndiqués, que les décisions prises par le gouvernement en matière de droit social se font sans concertation avec les syndicats, exemple la mise en place du CNE par ordonnances. Les salariés ont perdu confiance dans les hommes politiques, néanmoins ils font encore crédit aux syndicats et notamment à la CGT.

Les luttes sociales passées et récentes (retraite, intermittents du spectacle, recherche) ont montré la nécessité du rassemblement de tous les salariés (privé, public, chômeurs retraités). Le monde de la recherche n'échappe pas à ce constat. Par ailleurs le monde syndical est faible en France et fortement divisé. Il est illusoire de penser qu'une recomposition syndicale au niveau confédéral se fera à moyen terme. C'est d'abord dans la CGT que les évolutions doivent se faire pour faire bouger ses structures. Il incombe à la CGT, grâce à son histoire et sa structure, d'être le moteur de la recomposition syndicale.

Comment faire pour rassembler les salariés et les faire adhérer à la CGT ? N'avons-nous pas dans notre CGT des structures à faire évoluer. N'avons-nous pas des barrières à faire sauter. Pourquoi, dans notre CGT, tous les salariés travaillant dans la recherche (public ou privé) ne sont-ils pas dans le même syndicat ? On

considère que la recherche est un continuum qui prend naissance dans les laboratoires de recherche publique pour ensuite essaimer dans l'industrie. Il y a bien donc un lien entre tous les travailleurs de cette branche professionnelle. Si je m'intéresse à mon lieu de travail, le GANIL laboratoire commun CEA-CNRS à statut de GIE, la CGT rassemble des syndiqués du CEA et du CNRS. Nous siégeons dans les mêmes instances (DP, CHSCT, Conseil de laboratoire). Pour régler leurs problèmes les salariés du GANIL s'adressent à la CGT. Ce travail en commun a permis à la CGT d'être plus visible. Nous avons participé ensemble aux mouvements sociaux. La CGC, pourtant présente au GANIL aussi bien au CEA qu'au CNRS, a fait le choix différent de ne pas se rassembler, elle végète et a perdu sa représentation au CNRS. Les syndicats CGT ont fait un autre choix, cela a conduit des syndiqués CGT /CNRS à se présenter aux élections aux délégués du personnel et être élus, bien que cette instance ne soit pas reconnue aux CNRS. La CGT a ainsi gagné une plus grande représentativité dans le laboratoire et des adhérents, mais tout cela est fragile. Le GANIL a fait modifier, avec l'accord des ses tutelles, ses statuts pour devenir employeur. Ces nouveaux salariés, embaucher en CDD, n'auront pas les statuts CEA ou CNRS. Ils ne pourront adhérer à nos syndicats, devront-ils créer leur propre syndicat s'ils veulent rejoindre la CGT. Le GANIL a l'intention de s'inscrire dans un PRES, qui lui aussi pourra devenir employeur.

Demain, avec la mise en place de la loi sur la recherche, des pôles de recherche regroupant des laboratoires mixtes avec des salariés à statuts (privé ou public) et des salariés à statuts précaires vont se créer partout en France. Le syndicat n'est pas en capacité, actuellement, de proposer des structures syndicales pour ces pôles. Face à ce défi et pour être efficace faudra-t-il créer des syndicats de site, formule encouragée par la confédération. Il y a urgence à débattre de ces questions. Pour ma part, je pense qu'il est de la responsabilité du SNTRS de s'inscrire dans une démarche de rassemblement de tous les salariés de la recherche et de se rapprocher des syndicats du CEA pour combattre la précarité qui va s'installer dans les laboratoires de recherche. Je souhaite que le 25^e congrès du SNTRS débattre des sujets de « démocratie sociale » et de « recomposition syndicale ».

CEA : Commissariat à l'énergie atomique

DP : Délégué du personnel

GANIL : Grand Accélérateur National d'Ions Lourds (Caen)

GIE : Groupement d'intérêt économique

PRES : Pôle de recherche et d'enseignement supérieur

Concernant les PRES (Pôles de recherche et d'enseignement supérieur), l'exemple de Sup'Agro à Montpellier.

Patricia Sourrouille (CEFE Montpellier).

Sur proposition du ministère, un projet a été élaboré à Montpellier, Sup'Agro qui fusionne les différentes écoles supérieures agricoles de la région Agro. M, CNEARC, ENSIA-SIARC, CEP de Florac, Centre ENGREF de Montpellier en liaison avec les 3 universités de Montpellier I, II et III ainsi que les organismes de recherche publics CNRS, INRA, IRD, CIRAD, des centres techniques agricoles et agroalimentaires ACTA et ACTIA et autres entreprises privées pour créer à terme la Faculté agronomique de Montpellier, le tout sous la

houlette de l'association (privée) Agropolis International.

La lecture des nombreux rapports des différentes commissions montre bien qu'il s'agit d'un véritable pré-pôle de compétitivité, dont ils prévoient de demander l'agrément, où on fait du « neuf » avec du « vieux », c'est à dire qu'aucun nouvel axe recherche n'est envisagé par rapport à ce qui existe déjà et en matière d'enseignement, c'est la mise en place pure et simple de la réforme du LMD.

Cette nouvelle structure entre dans le moule des SIEG (Service d'Intérêt Economique Général) de l'Espace Européen de Recherche (EER) avec un regroupement-fusion de l'enseignement supérieur, de la recherche et du privé par une mutualisation des moyens techniques et en personnels qui seront ainsi mis à disposition de l'un ou de l'autre des « opérateurs » suivant les besoins de la « concurrence libre et non faussée » entre les différents pôles (des différentes régions et au sein même de chaque région).

La nécessaire « visibilité européenne » qu'ils veulent atteindre n'est rien d'autre que « comment se vendre le mieux possible sur le marché mondial de la connaissance et de la formation ».

Tous ces critères n'ont rien à voir avec ceux du développement des connaissances et de la recherche et d'une amélioration de l'accès à des études supérieures et des diplômes de qualité pour tous les jeunes et notamment ceux des couches sociales les plus défavorisées.

Comme on peut le lire dans le compte-rendu de la réunion du 24 juin 2006 du groupe 3 « Partenariats, Transfert de Technologies,

Développement Economique » les préoccupations sont autres :

- qui regrettent « l'absence de langage commun entre chercheurs et entreprises (Christophe Collet) » et que « le statut des chercheurs et EC ne favorise pas les efforts à déployer pour développer les partenariats recherche / entreprises (Jean-Pierre Couderc, Yves Duval) »

- et de vouloir « organiser, notamment pour les PME, des actions collectives, des services communs, d'autant plus nécessaires s'il n'y a pas la clé de possibles protections pour des brevets (Gérard Mercier, Marc Puygrenier) »!

Cet exemple de Sup'Agro de Montpellier montre bien que les PRES sont le fer de lance de la régionalisation avec tout ce qu'elle comporte comme remise en cause du service public et du statut des personnels, et, de l'application de la LOPR avec son pilotage de la recherche publique et sa précarité.

Pour toutes ces raisons qui sont contraire aux revendications que nous défendons, le SNTRS-CGT doit rejeter les PRES, les combattre et refuser de participer à leurs instances de pilotage.

Réformer le fonctionnement du CAES du CNRS

Denis CLAISSE

Préambule :

Ce projet de réforme du fonctionnement du CAES du CNRS est le résultat de ma réflexion fondée sur une longue expérience d' élu de l'association à tous les niveaux. Il s'inscrit pleinement dans la démarche d'une gestion collective du CAES. Ce texte tente d'expliquer l'évolution de l'association pendant presque 50ans, d'établir un bilan et de lister quelques pistes de réflexion à débattre et de propositions.

1 - Le CAES du CNRS

Créé en 1957 à l'initiative des Organisations Syndicales, le CAES du CNRS est une association loi 1901 qui a pour objet "de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et tous projets de caractère social et culturel intéressant le personnel du CNRS en activité, retraité, ainsi que les conjoints et personnes à charge". Le SNTRS-CGT, lui revendique les prérogatives d'un Comité d'entreprise de la fonction publique.

En 1972, la première circulaire CNRS sur le droit social reconnaît le CAES comme représentatif des personnels sur le plan des œuvres sociales. En 1979, une circulaire fixe les relations entre le CAES et le CNRS en matière de budget, de personnel et de locaux. En 1993, une convention générale entre les deux organismes régit leurs droits et leurs devoirs. Celle-ci a été réactualisée le 18 mai 2005, avec la création d'une unité mixte de service. Le CNRS confirmant son engagement à doter le CAES d'un budget à hauteur de 1% de la masse salariale suivant un calendrier prévisionnel sur cinq ans.

De 1957 à 2005, les domaines d'interventions de l'association ont fortement évolué. Durant cette période, le nombre de membres est passé de 2 500 à 29 000 (retraités y compris). Cette année, le CAES emploie environ 280 h personnes sous contrat de droit privé. Le CNRS a créé une UMS : "USAES 2729" pour affecter les 71 personnels fonctionnaires qui travaillent pour l'association. L'équilibre budgétaire entre les charges et les recettes s'est situé en 2004 à hauteur de 11 millions d'euros y comprise la subvention du CNRS qui s'est élevée à 4,36 millions d'euros.

Le fonctionnement de l'association est réglementé par les statuts et un règlement intérieur des structures nationales du CAES décliné régionalement et localement. Elle dispose d'un conseil d'administration décisionnel, d'un bureau national exécutif et de commissions qui ont un rôle de réflexion et de proposition. Ce

processus a très peu changé au cours de ces cinquante dernières années. En, 1986, sous la présidence du SNTRS-CGT, un schéma général a été adopté qui définissait le rôle des élus et des professionnels. Ce texte est toujours d'actualité.

En 2001, le SGEN-CFDT a pris la présidence du CAES en modifiant le règlement intérieur des instances nationales de l'association "grâce" à la complicité d'une majorité d'organisations syndicales (SNCS/SNIRS/UNSA). Fort de cette alliance, le président du CAES a instauré un régime présidentiel.

En 2004, en refusant de se présenter à la présidence du CAES, le SNCS/FSU n'a pas assumé ses responsabilités dans le cadre de sa stratégie d'alternance prônée lors du précédent mandat. En récusant tout accord de gestion pluraliste et en reconduisant le président sortant du SGEN-CFDT, la direction majoritaire CFDT/SNCS poursuit sa politique sociale injustement catégorielle.

2 - Le rôle et les prérogatives des élus et des professionnels

En référence au texte en vigueur, la direction exécutive de l'association est assurée par les statutaires (président, vice-président, secrétaire général et trésorier), leur rôle respectif est défini dans le Règlement Intérieur des structures nationales du CAES. Sous l'impulsion du président du CAES, le rôle et les prérogatives politiques des élus ont été déviés faisant place à une professionnalisation de leur fonction. De ce fait, les cadres de l'association ont été dessaisis d'une partie de leurs prérogatives dans leurs missions respectives.

3 - Remettre chacun à sa place

Les dirigeants du CAES du CNRS sont tous des fonctionnaires, ils sont tantôt employeurs, tantôt salariés du CNRS, tantôt militant syndical et tous membres de l'association. Les salariés du CAES du CNRS sont de droit privé ou public, ils peuvent être cadres dirigeants ou non, militants syndicaux et tous membres de l'association (non éligible).

Cette situation entraîne forcément des contradictions et la confusion des rôles, c'est pourquoi l'exigence d'une clarification du rôle de chacun est nécessaire.

Le schéma général de 1986 avait participé à cette clarification :

a - Les élus :

- définissent la politique d'action sociale du niveau pour lequel ils

sont élus

- déterminent la manière de mettre en œuvre cette politique,
- fixent les axes de travail des professionnels,
- exercent un contrôle de gestion et s'assurent que la politique décidée par les élus est effectivement mise en œuvre

b - Les professionnels :

- mettent en œuvre la politique décidée par les élus
- aident les élus dans l'élaboration de leurs orientations politiques grâce à leurs compétences
- gèrent les différents services en appliquant cette politique.

c - La responsabilité sociale des élus :

La "compétence" d'un élu pourrait se définir par :

- une connaissance de l'entreprise pour laquelle il travaille
- une connaissance du monde associatif et de ses valeurs
- une capacité de réflexion lui permettant d'anticiper et de prévoir les évolutions à moyen et long terme
- le respect d'une éthique sociale en matière de gestion des moyens humains et financiers
- une forte conviction à mettre en œuvre une politique sociale qui réponde aux intérêts généraux des membres de l'association

Les élus doivent définir et exprimer clairement les orientations de politiques sociales de l'association. La faisabilité de ces orientations doit être conduite de façon concomitante avec les cadres de l'association. En cas de désaccord, les élus sont les seuls décideurs. La responsabilité des dirigeants (statutaires et membres du bureau) est engagée au travers des décisions prises par le conseil d'administration.

d - La responsabilité sociale des cadres :

La compétence d'un cadre est reconnue par quatre capacités concomitantes : technicité, autonomie, initiative et responsabilité.

- La technicité exprime la mise en œuvre pratique de connaissances théoriques et de savoir faire acquis sur le terrain
- L'autonomie et l'initiative se combinent souvent pour définir la capacité d'action, par un ajustement entre les règles et principes déjà existant et ceux qu'ils déterminent individuellement ou collectivement
- La responsabilité est un principe d'action, d'anticipation, de diligence et de précaution dans la sphère professionnelle.

Les cadres doivent avoir le droit à une parole différenciée et alternative sans risquer une discrimination ou le licenciement. Ils participent pleinement à l'équilibre économique de l'association.

e- Une direction générale professionnelle

Une fois ces principes édictés, comment organiser le CAES du CNRS, compte tenu de son évolution. L'organigramme de l'association fait état de dix chefs de services sous la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle du président du CAES du CNRS (système présidentiel). Tous ces services se sont développés au cours du temps pour répondre aux besoins fonctionnels de l'association.

La création d'une direction professionnelle faisant l'interface entre les élus et les professionnels dégagerait les élus d'une partie de cette responsabilité pour qu'ils se consacrent à leur mission essentielle : la politique.

Cette direction professionnelle (directeur général ou administratif) permettrait une meilleure cohérence administrative et assurerait la complémentarité des responsabilités entre élus et professionnels.

Sa fonction serait définie en concertation avec les personnels du CAES.

Proposition :

La mise en place d'une direction professionnelle.

4 - Le Conseil d'administration :

Il doit retrouver son rôle primordial de décideur de l'association

conformément aux statuts. Les débats d'orientations politiques de l'association devraient être prioritaires dans le fonctionnement du CA du CAES.

La responsabilité sociale des administrateurs ne peut s'accomplir sans avoir une meilleure connaissance du CAES du CNRS, du monde associatif et de ses valeurs.

Celles-ci s'acquièrent par une formation, la transmission du savoir, une information régulière et ciblée et aussi lors des sessions du conseil d'administration.

a - Etat des lieux :

Mon propos n'est pas de faire du "jeunisme" étant moi-même un futur retraité dans un avenir proche, mais d'affronter la réalité.

Le vieillissement de la population CNRS, le manque de renouvellement des militants dans les syndicats devraient nous amener à réfléchir, à court terme en ce qui concerne le CAES du CNRS (mandat 2007/2011) à une modification structurelle du fonctionnement actuel.

b - Une répartition équilibrée entre les élus en activité et les retraités

L'association recense 26 000 agents CNRS et 3000 retraités soit 10 % de la population en activité.

Par exemple dans ce mandat, sur quatre statutaires (dirigeants exécutifs) nous comptons un retraité + un pré-retraité (+ de 60 ans) soit 50%, au bureau national, (instance exécutive) sur 12 membres, nous recensons 5 retraités+ 2 pré-retraités soit 58%, au conseil d'administration (instance décisionnelle) sur 30 titulaires, nous dénombrons 10 retraités+ 6 pré-retraités, soit 53%.

Pour la petite histoire, le SGEN/CFDT remplacera en 2006, un de ses membres démissionnaires par la doyenne du précédent mandat.

Le nombre des retraités, membres de droit de l'association, dans les instances dirigeantes du CAES me semble inquiétant pour l'avenir. Du fait de leur éloignement des labos, ils ne connaissent plus les changements structurels de l'organisme, les conditions de travail des actifs, ne peuvent plus communiquer avec eux et donc ne plus être en capacité de recenser leurs demandes.

A la retraite, je suppose que l'on découvre d'autres centres d'intérêts qui peuvent déplacer leur implication dans la vie de l'association. Le rythme de vie est aussi différent, moins de contraintes horaires, plus de vacances imposées par la vie des labos.

Les retraités ont leur rôle à tenir dans le fonctionnement de l'association puisqu'il en sont une partie intégrante mais dans le cadre de leur spécificité. Un rééquilibrage s'impose.

c - Responsabilité des organisations syndicales

Le défi de demain pour toutes les organisations syndicales est : comment assurer le renouvellement des militants à tous les niveaux, pour garantir la relève par des militants en activité. Celle-ci permettra de répondre aux besoins de nouveaux élus dans les instances électives du CNRS mais aussi du CAES du CNRS garantissant ainsi la pérennité et la représentativité des organisations syndicales.

Face à ce constat de carence et dans l'attente de cet hypothétique renouvellement, le syndicat se doit de proposer des mesures en vue de continuer à faire fonctionner le CAES dans les meilleures conditions.

Le nombre d'administrateurs est fixé statutairement (article 9) à 30 membres titulaires augmenté de la moitié de suppléants(16 pour ce mandat).

Ce nombre élevé d'élus et de suppléants rend la tâche ardue lors de l'établissement des listes de candidats. La première difficulté est de trouver des collègues en activité qui peuvent prendre une demi-décharge de service pour assurer leur responsabilité au bureau du

CAES sans nuire à leurs carrières. La seconde, est de trouver de jeunes militants qui souhaitent s'investir dans l'action sociale et devenir administrateurs. La facilité est de recruter des candidats "bouches-trous"

Proposition

Le nombre d'administrateurs pourrait être réduit à 30 (20 titulaires + 10 suppléants)

En annexe 1 la configuration d'un CA de 20 membres titulaires en référence des élections de 2004

5 - Le bureau national :

Il est l'exécutif du conseil d'administration.

Je rappelle qu'en 2001, le SGEN-CFDT a fait modifier le règlement intérieur des structures nationales du CAES du CNRS lors du conseil d'administration constitutif sous prétexte qu'il fallait que toutes les organisations syndicales soient représentées au bureau national. Ce règlement intérieur a été adapté au score de l'UNSA puisqu'il n'avait pas obtenu d'élus au bureau selon le règlement en vigueur au moment des élections.

Modification proposée et acceptée par le CA du 17 janvier 2001 :

B - Composition du Bureau

Le C.A. fixe les modalités de désignation des membres du Bureau.

Le nombre de ses membres est ainsi fixé :

attribution des 11 premiers sièges :

les différentes listes du C.A. sont représentées à la proportionnelle et à la plus forte moyenne à partir des résultats aux élections.

attribution de siège(s) supplémentaire(s) :

chaque liste, non représentée après la répartition précédente et ayant obtenu aux élections au moins 5 % des suffrages exprimés et 2 élus au CA obtient un siège au Bureau.

C'est de cette façon, que le SGEN-CFDT a repris la présidence avec la complicité des autres organisations syndicales et que le nombre d'élus au bureau est passé à 12.

Le fonctionnement actuel du bureau du CAES, sa composition pléthorique à l'instar d'un mini CA, ont donné à cette instance une importance qu'elle n'aurait pas dû avoir. La périodicité des réunions à trois semaines a eu pour conséquences des ordres du jour à rallonge, en particulier avec l'inscription de trop nombreuses questions diverses sans document préparatoire.

Certaines questions n'ont pas lieu d'être débattues en BN mais devraient être réglées par les statutaires. C'est au secrétaire général d'apprécier cette éventualité et d'établir l'ordre du jour avec la consultation systématique des membres du BN sur les points à inscrire. Trop peu d'élus rendent compte par écrit de leurs missions.

Le nombre élevé de retraités, plus de la moitié des membres, n'est pas représentatif au sein de cette instance du nombre d'agents CNRS en activité. L'assiduité et la capacité de travail de certains membres, d'ailleurs "retraité ou non" laisse à désirer (je ne nommerai personne)

Avec un CA réduit à trente élus (titulaires et suppléants), la diminution du nombre d'élus s'impose. La représentativité proportionnelle des groupes devrait être conservée afin de préserver la pluralité. Il est vrai que les "petits syndicats" se verraient exclus de cette instance mais la revalorisation des prérogatives du conseil d'administration leur permettrait d'assurer pleinement leur responsabilité.

Dans la perspective de cette réduction, il faut revoir le rôle et les prérogatives de cette instance. L'implication de ces membres dans

l'animation des commissions de réflexion deviendrait une nécessité.

Une équipe plus réduite devrait être plus efficace et favoriser un fonctionnement collectif de l'association.

Proposition :

Réduire à 7 le nombre d'élus au BN

Annexe 2 - Configuration d'un bureau de 7 membres titulaires en référence des élections de 2004

6 - Les statutaires :

Depuis 2001, le fonctionnement présidentiel instauré par la CFDT réduit le rôle et les prérogatives des élus statutaires. La secrétaire générale dans le précédent mandat avait démissionné en partie du fait qu'elle ne pouvait plus assumer ces responsabilités. Il en est presque de même dans ce mandat, malgré, un vote du conseil d'administration en décembre 2004, préconisant un fonctionnement collectif et la tenue de réunions des statutaires régulières.

L'opposition forte des élus du SNTRS-CGT à tous les niveaux contre le licenciement des directeurs à quelque peu "gâter" le climat ambiant entre élus.

Les responsabilités respectives des statutaires décrites précisément dans le règlement intérieur des instances nationales doivent être respectées.

Tous devraient être en position d'activité au CNRS.

Proposition :

Les membres statutaires doivent être en position d'activité au CNRS pendant toute la durée de leur mandat.

7 - Cycle de réunions annuelles :

En 2005, le nombre de sessions du C.A. est passé de 4 à 5 avec une préparation syndicale sur une journée. Une majorité d'administrateurs, tout syndicats confondus, étaient très réservés sur ce changement qui a été voté à une très courte majorité. Après une année d'essai, cette organisation a été reconduite à une très forte majorité. La préparation syndicale sur une journée a été reconnue bénéfique par nos jeunes élus. Des sessions thématiques sur les secteurs des régions et des vacances ont pu avoir lieu grâce à cette nouvelle organisation.

Avec une direction générale professionnelle, un conseil d'administration réduit, il serait plus facile d'organiser plus de sessions du conseil d'administration consacré à la politique et non à la "gestionnisme". Un cycle de six réunions annuelles me paraît tout à fait envisageable.

Proposition :

Augmenter le nombre de sessions de 5 à 6

8 - Les commissions :

Elles sont mises en place par le conseil d'administration auprès du Bureau. Elles doivent aider celui-ci dans sa réflexion et sa prise de décision.

Elles ont essentiellement une fonction de proposition sauf dérogation du C.A.

Elles ont plusieurs rôles:

- de réflexion et de proposition relatif à leur secteur,
- de contrôle de l'application des décisions des élus,
- du suivi du fonctionnement du secteur concerné,
- de formation des nouveaux administrateurs.

Elles rendent compte de leurs travaux une fois par an au CA. Leurs propositions sont soumises au BN, ensuite au CA, si des décisions d'orientations politiques sont à prendre.

Récapitulatif des propositions d'amendement au document revendicatif

Reformer le fonctionnement du CAES du CNRS

1 - de réduire le nombre d'administrateurs à 30 (20 titulaires + 10 suppléants)

2 - de réduire à 7 le nombre d'élus au BN

3 - les membres statutaires doivent être en position d'activité au CNRS pendant toute la durée de leur mandat.

4 - Augmenter le nombre de sessions du conseil d'administration de 5 à 6

Annexe 1 - Configuration d'un CA de 20 membres titulaires en référence des élections de 2004

	nbre de voix	quotient	Sièges	nbre de sièges à la plus forte moyenne	%
SNTRS/CGT	3 011	4,739493	4	501,83	23,70%
SUD EDUCATION	738	1,161656	1	369,00	5,81%
SGEN/CFDT	3 692	5,811428	5	527,43	29,06%
SNIRS/CGC	1 485	2,337478	2	495,00	11,69%
SNPRESS FO	884	1,391469	1	442,00	6,96%
SNPTES	864	1,359987	1	432,00	6,80%
SNCS/SNPCEN/FSU	2 032	3,198489	3	406,40	15,99%
TOTAL	12 706	20	17	20	100,00%

Annexe 2 - Configuration d'un bureau de 7 membres titulaires en référence des élections de 2004

	nbre de voix	quotient	Sièges	Moyenne	nbre de sièges à la plus forte moyenne
SNTRS/CGT	3 011	1,658823	1	1 505,50	2
SUD EDUCATION	738	0,406580	0	738,00	0
SGEN/CFDT	3 692	2,034000	2	1 230,67	3
SNIRS/CGC	1 485	0,818117	0	1 485,00	1
SNPRESS FO	884	0,487014	0	884,00	0
SNPTES	864	0,475996	0	864,00	0
SNCS/SNPCEN/FSU	2 032	1,119471	1	1 016,00	1
TOTAL	12 706	7	4		7

Participation financière du CAES du CNRS aux activités pour les agents CNRS et leur famille

Denis CLAISSE

Définition :

La participation financière du CAES aux activités développées par l'association envers les agents du CNRS et leurs familles est fixée par deux critères, d'une part le quotient familial et d'autre part les courbes de tarif dégressif.

Le **quotient familial (QF)** d'un agent CNRS s'obtient en prenant le **revenu fiscal de référence (RFR)** de l'avis d'imposition (cumulé avec celui de votre conjoint en cas de vie maritale) divisé par le nombre de personnes à charges composant la famille. Les enfants sont comptés pour une part.

Les courbes de tarif dégressif sont au nombre de deux, une courbe "vacances familles" et une courbe "jeunes".

La courbe "vacances familles" dites aussi courbe "adultes" recouvre toutes les activités de l'association proposées au niveau national, principalement dans le secteur des vacances, séjours et voyages familles mais aussi les activités proposées dans les régions et structures locales du CAES du CNRS. Ces dernières peuvent appliquer une subvention forfaitaire au maximum de 40% (recommandation voté par le conseil d'administration en 1999)

La courbe "jeunes" dites aussi "enfance" recouvre toutes les activités de l'association proposées au niveau national et régional, principalement les séjours jeunes en France, à l'étranger et linguistiques. Celle-ci sert aussi à subventionner dans les régions et les structures locales les Centres de loisirs éducatifs (CLE anciennement CLSH), les haltes garderies, propres ou en convention.

Le document revendicatif au 25 congrès précise les chapitres

suyvants :

255. Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût, voire la prise en charge complète par les administrations des tarifs pour les personnels payés au SMIC et en dessous, (les CES par exemple)

257. Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES du CNRS aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance.

Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût et améliorer fortement la participation financière du CAES sont des formulations de principe mais comment les mettent en œuvre. La prise en compte de ces différents éléments devrait permettre de mieux formuler notre revendication :

- Définir les niveaux de salaire de référence
- population agents CNRS
- courbe (bornes et dégressivité)
- quotient familial
- pondération de la prise charge des enfants dans le quotient familial.
- taux de subvention minimum et maximum

C'est autant de questions (non exhaustives) auxquelles il faut apporter une réponse.

Les niveaux de salaires :

Le salaire brut le plus bas au CNRS correspond à l'indice 275 soit un revenu mensuel brut de 1260,66€ (catégorie AGA E2 à AJA principal 2^{ème} classe E5, 1^{er} échelon, source grille des salaires au 1^{er} juillet 2005).

Le SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) a été fixé à :

- 1217,88 € pour 151,67 h de travail (J.O. du 30/06/05)
- 1357,07 € pour 169 h de travail (J.O. du 30/06/05).

En 2003, le salaire mensuel brut moyen des agents de la fonction publique d'état s'élève à 2 460€ (2 072€ net) primes et rémunérations annexes y comprises (source INSEE).

Au CNRS, la rémunération moyenne mensuelle brute (primes comprises)* s'élève à 3 040€ (bilan social 2003). Le salaire brut moyen des chercheurs correspond à 3 390€, celui de la catégorie A à 2 860€, celui de la catégorie B à 1 969€.(voir tableau 1 des salaires et le tableau 2 population agents CNRS en annexe)

Le SMIC valeur de référence

Un revenu familial décent devrait assurer à la famille les conditions nécessaires à leur développement et leur garantir à tous, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs (préambule à la constitution de 1946).

Le SMIC équivaut presque au salaire les plus bas de la fonction publique (voir tableau n°1 – niveau des salaires). Il pourrait servir de référence au calcul de la courbe, en définissant la borne basse et la borne haute.

Proposition :

La borne basse pourrait être égale à 2,5 fois le SMIC.

La borne haute pourrait être égale à 5,5 fois le SMIC.

Cette amplitude recouvre la majorité des demandes des agents CNRS. (voir figure 2 en annexe).

	revenu familial mensuel	revenu annuel	RFR*	QF
1 SMIC	1 357 €	16 284 €	11 724 €	2 931 €
2 SMIC	2 714 €	32 568 €	23 449 €	5 862 €
2,5 SMIC	3 393 €	40 710 €	29 311 €	7 328 €
3 SMIC	4 071 €	48 852 €	35 173 €	8 793 €
4 SMIC	5 428 €	65 136 €	46 898 €	11 724 €
5 SMIC	6 785 €	81 420 €	58 622 €	14 656 €
5,5 SMIC	7 464 €	89 562 €	64 485 €	16 121 €
6 SMIC	8 142 €	97 704 €	70 347 €	17 587 €

* revenu fiscal de référence

Les courbes en application au CAES du CNRS

Nous avons dit deux courbes, une "vacances familles" et une "enfance" explicitées précédemment.

Le taux de subvention détermine la participation financière du CAES du CNRS.

La courbe est calculée en référence à de bornes qui délimitent ce taux de subvention.

Ces bornes sont basées sur le quotient familial (QF), lui-même calculé en partant du revenu fiscal de référence (RFR) divisé par le nombre de personnes composant la famille.

Pour information, **une autre courbe est appliquée par le CNRS**, elle concerne le subventionnement des Titres Emplois Services (TES). Comparativement, le taux de subvention est nettement supérieur pour une prestation qui profite en majorité aux familles les

plus favorisées.

Une courbe ou deux courbes

En instaurant en son temps deux courbes distinctes, les administrateurs avaient privilégié l'enfance à la famille. A l'époque, au-delà des aspects politiques, les moyens financiers limités de l'association avait peut être contribué à ce choix.

Aujourd'hui, la disproportion entre les deux courbes est un handicap au départ des familles dans le secteur vacances, de surcroît pour les plus défavorisés. Je suis convaincu qu'il faut tendre vers une courbe unique. En pondérant la part enfant dans le calcul du quotient familial, il sera toujours possible de privilégier les familles avec des enfants. Le taux de subvention pourrait varier de 20% à 80%.

Corrélation entre le QF, les bornes et le revenu familial mensuel

COURBES	BORNE BASSE			BORNE HAUTE		
	QF	% subvention	revenu mensuel familial*	QF	% subvention	revenu mensuel familial
FAMILLES	508 €	75%	235 €	13 720 €	10%	6 352 €
ENFANCE	2 821 €	80%	1 306 €	15 450 €	22%	7 152 €
TES	9 147 €	80%	4 235 €	30 490 €	20%	14 116 €
proposition SNTRS-CGT	7 328 €	80%	3 393 €	16 121 €	20%	7 464 €

*revenu familial mensuel pour une famille de 4 personnes

Le tableau référent de l'histogramme(figure 2) vous permet d'apprécier le nombre de dossiers par rapport au quotient familial.

A la lecture de ce tableau, il est aisé de constater dans les deux courbes CAES, l'inadéquation entre le montant des bornes basses et les revenus d'une famille type CNRS, en revanche les bornes hautes correspondent mieux à la réalité.

Il faut mettre en place une politique de subventionnement qui tienne compte des contraintes économiques des agents CNRS et de leurs familles. La participation financière du CAES aux activités des

agents CNRS doit être révisée.

Conclusions des propositions d'amendements au document revendicatif:

1 - Les agents CNRS et leur famille dont les revenus mensuels sont égaux ou inférieurs à 2,5 fois le SMIC bénéficieront d'une subvention maximale d'activité garantie à un taux de 80%.

2 - Une courbe unique dégressive de 80% à 20% à partir d'un quotient familial de 7328€ à 16 121€.

1- niveau des salaires

Désignation	Salaire montant brut mensuel €	Salaire montant net mensuel €
CNRS- salaire minimum indice 275	1 260	
SMIC pour 151,67	1217	
SMIC pour 169 h de travail	1357	
Agents de la FP - salaire moyen	2 460	2072
CNRS – salaire moyen	3 040	
CNRS – Chercheurs	3 390	
CNRS – ingénieurs (A)	2 860	
CNRS – techniciens (B)	1 969	

2 - Population agents CNRS : Nombre d'agents/tranche de revenu (bilan social 2003) Voir Figure 1

Salaires	Chercheurs	Ingénieurs	technicien	total
Moins de 1 250€	0	0	29*(AJT)	29
de 1 250 à 1 499	0	43	459	502
De 1 500 à 1 749	0	248	1 371	1 619
De 1 750 à 1 999	2	698	1 209	1 909
De 2 000 à 2 249	509	916	920	2 345
De 2 250 à 2 499	199	948	1 333	2 480
De 2 500 à 2 749	1 059	1 277	295	2 631
De 2 750 à 2 999	704	897	13	1 614
De 3 000 à 3 249	948	1 197	0	2 145

Figure 1 Nombre d'agents/tranche de revenu (bilan social 2003)

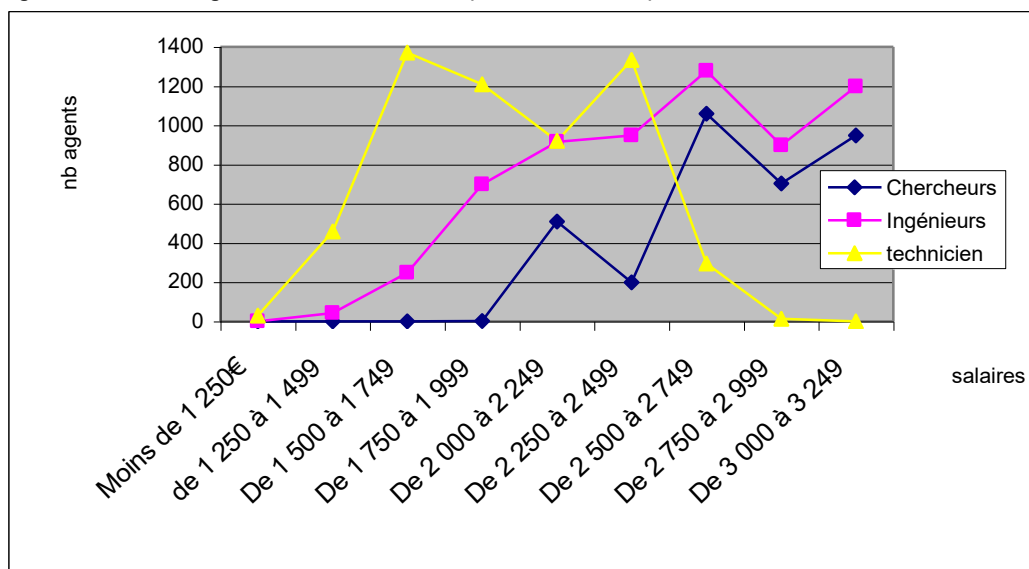


Figure 2 : Vacances familles 2004 – Nb de dossiers par Corps de la fonction publique

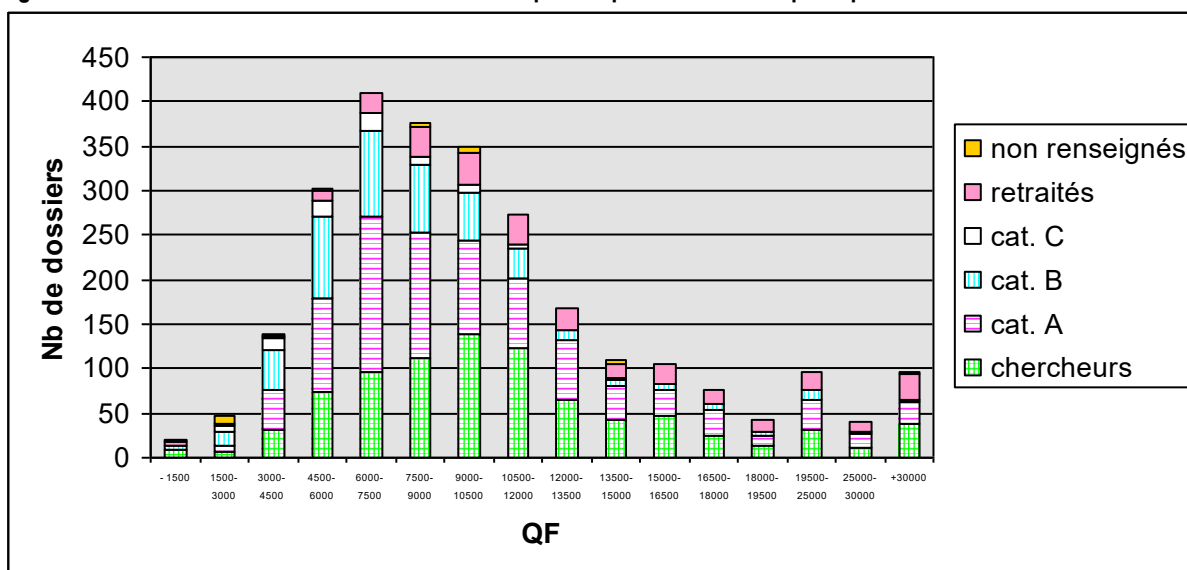


Tableau référent de l'histogramme(figure 2)

Application des courbes

ANNEE 2004												
QF	- 1500	1500-3000	3000-4500	4500-6000	6000-7500	7500-9000	9000-10500	10500-12000	12000-13500	13500-15000	15000-16500	16500-18000
chercheurs	8	7	31	74	97	112	138	123	66	42	47	24
cat. A	0	6	45	106	173	142	107	79	67	39	30	29
cat. B	5	16	45	90	98	76	53	34	11	7	6	8
cat. C	0	7	13	18	19	7	9	4	0	1	0	0
retraités	6	3	3	13	23	34	35	33	25	17	22	16
non renseignés	2	8	2	2	0	5	8	0	0	3	0	0
	21	47	139	303	410	376	350	273	169	109	105	77

