



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° 46 du 29 juin 2005.

Spécial **Comptes Rendus**

SOMMAIRE

- **Conseil syndical national du 23 juin 2005**
 - Les décisions du CSN 2
 - Le rapport au CSN 3
- **Conseil d'administration CNRS du 16 juin 2005** 7
- **Point des discussions du groupe de travail sur l'évaluation professionnelle des ITA du CNRS** 10
- **Conseil scientifique des 9-10 juin 2005** 11

Conseil Syndical national du 23 juin 2005

Les décisions

Motion du Conseil Syndical National

Adoptée par 56 voix, 8 abstentions, 2 contre.

Le projet de constitution européenne a été repoussé par la majorité des électeurs. Ce vote a déclenché une violente campagne de culpabilisation menée par de nombreux tenants du oui, peu soucieux du respect du vote. L'argumentation sert de prétexte à la poursuite de la politique massivement rejetée par les citoyens pour la seconde année consécutive.

Le plan annoncé par le premier ministre de Villepin vise à accélérer et amplifier la précarisation des salariés par l'extension de la période d'essai à deux années, la mise en place du chèque-emploi qui réinstalle (comme en Grande-Bretagne) le travail journalier et à la tâche. Ce plan organise la sanction des chômeurs qui refuseraient d'accepter n'importe quel emploi à n'importe quel prix. En revanche, il renforce de manière considérable les exonérations de cotisations patronales. La privatisation de GDF et d'EDF est accélérée. Une nouvelle baisse des effectifs de fonctionnaires est annoncée.

Ignorant le verdict des électeurs, le gouvernement entend poursuivre sa politique anti-sociale, procéder par ordonnances pour aller plus vite et surtout éviter le débat public.

En ce qui concerne la recherche, le gouvernement poursuit la politique menée par Fillon et d'Aubert. Il ne prend aucun engagement en matière de programmation des moyens et des emplois pour la recherche publique, mais double la dotation de l'Agence de l'Innovation (de 500 millions à un milliard d'euros) dès cette année. Il confirme la dotation de l'ANR (350 millions d'euros) et insiste sur l'objectif d'en faire un outil de rapprochement avec les entreprises. Il crée des agences thématiques. Il poursuit la restructuration des EPST pour contraindre les laboratoires à répondre aux appels d'offre et à la logique de projets. Au CNRS la réforme managériale entreprise par Larrourou dépossède les scientifiques de leur capacité d'initiatives et d'intervention sur la politique de recherche de l'organisme. Le regroupement autoritaire des unités sans critères scientifiques et la réorganisation des établissements d'enseignement supérieur, posent de nombreux problèmes aux personnels, mettent à mal la cohérence nationale de la recherche et remettent en cause les missions de service public.

Le CSN du SNTRS-CGT appelle les personnels à combattre cette politique. Il oppose à la politique du gouvernement les revendications des personnels et la nécessité pour la recherche de répondre à, l'ensemble des besoins sociaux et pas seulement économiques. Il agit pour que soit inscrites dans la loi en préparation les exigences en matière de programmation des postes et de budgets.

Le SNTRS-CGT revendique :

- 1) le maintien du caractère national du dispositif de recherche publique, des EPST, de leur statut, du statut de titulaire de la Fonction Publique d'Etat des personnels
- 2) le maintien des EPST nationaux, organisés en disciplines , en

laboratoires qui se forment librement sous l'évaluation des instances d'évaluation au plus près des établissements, capables de mener librement leurs recherches

- 3) L'augmentation des crédits d'Etat et le reversement des crédits de l'ANR aux établissements afin d'assurer un financement récurrent minimal de 70% hors salaire des laboratoires et une dotation ordinaire qui permet de financer l'ensemble des postes (notamment par exemple au CNRS les 476 postes restitués en 2004 sans financement), les promotions, les améliorations salariales,
- 4) La suppression de l'ANR,
- 5) Le renforcement des moyens communs et de la coordination sur les sites, sur la base d'un débat démocratique
- 6) Des instances représentatives dans les établissements de recherche pour l'évaluation des équipes et des chercheurs et un système d'évaluation professionnelle des ITA par leurs pairs.
- 7) Une programmation des créations d'emplois : 9000 postes par an jusqu'en 2010 bénéficiant à toutes les catégories dans la recherche publique.
- 8) Des mesures contre la précarité : extinction des libéralités remplacées par des vrais contrats, statut des doctorants avec possibilité de prolongation de financement de deux ans après la thèse pour préparer les concours de recrutement dans les EPST et les Universités, un plan de résorption des précaires ITA et IATOS remplissant des fonctions permanentes
- 9) Un réaménagement de la grille indiciaire sur la base d'un plan de revalorisation des débuts de carrières et de prolongation des grilles salariales pour tous car l'allongement de la durée d'activité dû à la loi Fillon sur les retraites s'ajoute au blocage des carrières. Cette revalorisation doit prendre en compte les qualifications et la prise de responsabilité.
- 10) Une harmonisation de la prime de recherche à 16% pour les ITA et chercheurs
- 11) L'investissement professionnel doit être reconnu par des accélérations de carrières mais pas par des primes
- 12) Une réduction des charges d'enseignement pour tous les enseignants-chercheurs qui ont une activité de recherche

Rien ne sera obtenu sans l'unité des personnels. C'est pourquoi tout en affirmant ses points de vue, le SNTRS-CGT travaille à ce rassemblement. Le mémorandum et la carte-pétition présentés par la majorité des organisations syndicales de la recherche et de l'enseignement supérieur doivent contribuer au développement du débat et de l'action pour des initiatives d'ampleur tant au plan professionnel qu'interprofessionnel.

Ivry, le 23 juin 2005

Les finances du syndicat

Éléments du rapport financier :

Les documents qui ont été distribués en séance illustrent le rapport de la CFC et permettent de poser des questions précises. Le complément oral indique les évolutions par rapport aux comptes de 2003 :

Augmentation du nombre d'adhérents ayant réglé le FNI : 1250 en 2003, 1300 en 2004.

Augmentation du nombre de timbres payé par adhérents : 9,96 en 2003, 10,08 en 2004 (hors FNI).

Augmentation du nombre de PAC : 926 en 2003, 983 en 2004.

Augmentation des recettes : environ 5 000€ de plus par an.

Le syndicat a pu ainsi, en plus de ses charges et actions habituelles (dont les manifs), réaliser les objectifs fixés par le 24^{ème} congrès :

- Augmentation de la formation des militants dans les régions
- Information par voie de presse et courriel (BRS, SNTRS-INFO , EN BREF ...).

Il a également rénové le parc informatique et bureautique.

La Commission Financière et de Contrôle (CFC) déclare la trésorerie du syndicat saine.

Elle demande :

- que soient continués la mise à niveau des cotisations et l'incitation auprès des syndiqués de passer de la cotisation manuelle au PAC.

- que tous les trésoriers de sections présentent annuellement un bilan financier devant l'AG des adhérents,

- qu'en plus du titulaire du compte bancaire qui ne peut être que(le) la Secrétaire Générale du syndicat, il revient à la section la responsabilité de désigner 2 signataires sur les comptes bancaires.

- Que les trésoriers indiquent au national les motifs des départs du syndicat (démissions),

- que soit revue la place des retraités dans l'organisation syndicale et qu'une réunion de réflexion à ce sujet soit organisée. Les retraités qui cotisent à leurs Sections locales ne sont en effet pas membres de la Section nationale des retraités.

S'ils adhèrent à la Section nationale des retraités leurs UD ne reçoivent pas leurs cotisations qui sont alors versées globalement à l'UD 94, ce qui est considéré comme une anomalie par la CFC.

Vote sur le bilan financier : Unanimité.

Quitus au trésorier : Unanimité.

Le 25^{ème} congrès

• Le CSN a adopté l'ordre du jour du 25^{ème} congrès à l'unanimité :

Débat et vote sur le rapport d'activité,

Débat et vote sur le projet de document d'orientation,

Débat et vote sur le projet de document revendicatif,

Débat et vote sur les propositions de modifications au statuts du SNTRS-CGT,

Election de la Commission exécutive et de la Commission financière et de contrôle.

• Il a approuvé les dates du congrès (29 novembre au 2 décembre) à l'unanimité et le lieu (Fréjus) par 65 voix et une abstention.

• Les propositions de modifications aux statuts du SNTRS-CGT :

Article 1^{er}

Après :

- de l'Institut de recherche pour le développement (IRD)

Ajouter :

- de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS),

- de l'Institut national d'études démographiques (INED),

Article 7

Ajouter à la fin de l'article, suite au paragraphe consacré au trésorier :

Ils sont tenus de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérents.

Article 8

Ajouter à la fin du b) :

Une conférence nationale des retraités est organisée tous les trois ans par la section nationale. Elle rassemble des retraités de la section nationale et des sections locales. Elle débat de la situation des retraités et fait aux instances nationales du syndicat des propositions revendicatives et d'initiatives en direction des retraités.

Elections à la CE et à la CFC

• Election à la CE :

Jean-Pierre BARBE et Jean-Pierre BAZIN ont été élus par 63 voix pour et 3 abstentions.

• Election à la CFC :

Jean-Pierre CHAUCHEPRAT a été élu à l'unanimité.

Le rapport présenté au CSN

Par Daniel STEINMETZ au nom du Bureau National

Le CSN réuni aujourd'hui a pour objectif de préparer le congrès. C'est aussi le moment de débattre et d'analyser ensemble la situation sociale, notamment celle de notre secteur et procéder aux réflexions collectives nécessaires pour améliorer notre fonctionnement syndical.

Deux scrutins viennent de marquer la période récente

- le scrutin des européennes,
- plus modestement le scrutin au CA du CNRS.

Après avoir essayé de dégager les grandes lignes de ce que peuvent nous permettre de conclure ces deux scrutins, procédé au rappel de la situation sociale et plus particulièrement celle de la recherche, nous essayerons de proposer des lignes de réflexions sur l'activité syndicale.

Le scrutin du 29 mai a été marqué par une très forte participation, qui accroît la valeur du résultat. C'est un événement politique de grande importance ressenti comme un point d'appui par les salariés.

Les Français ont rejeté sans équivoque le traité constitutionnel. Ce résultat a été obtenu après un débat public, sans précédent, portant sur les questions européennes et le lien qu'elles entretiennent avec la situation économique et sociale dans notre pays.

Restons toutefois attentifs à la démarche de ceux qui ont voté oui, sans pour autant accepter la politique néo libérale de Bruxelles et des gouvernements européens. Les fils du dialogue ne doivent pas être rompus.

Une très grande majorité des salariés de toutes générations, qu'ils soient du public ou du privé, a contribué à ce résultat. Ils ont d'abord affirmé leur rejet des modalités actuelles de la construction européenne, marquées par le néolibéralisme, et leurs critiques de ses graves insuffisances, notamment sur les objectifs sociaux. La Cgt avait clairement mis en avant ces réalités ces derniers mois.

Comme l'ont précisé de nombreux électeurs, ce vote ne traduit pas une attitude de repli. Une majorité des salariés aspire à un projet européen répondant à leurs exigences sociales dans un cadre solidaire. Un tel projet doit être porteur d'une réorientation du processus de mondialisation pour le progrès social, le développement durable et la paix dans le monde.

Ce vote est également une sanction explicite de la politique menée par le Gouvernement depuis 3 ans. La « réforme » des retraites, la « réforme » de la Sécurité sociale, la mise en cause des 35 heures ne sont pas acceptées. La Cgt n'a cessé de le répéter.

Aujourd'hui, les salariés n'attendent pas seulement un changement de gouvernement mais un changement de cap dans les orientations économiques et sociales. Le gouvernement, quel qu'il soit, et le MEDEF doivent renoncer aux réformes autoritaires profondément inégalitaires, à leurs velléités de s'attaquer au Code du travail, au droit de grève, aux droits des chômeurs et à poursuivre dans la voie des privatisations.

A l'évidence, le premier ministre M. de Villepin n'a, en rien, pris la mesure des exigences sociales qui se sont exprimées dans les mobilisations de ces derniers mois et dans le vote référendaire du 29 mai.

Non seulement les aspirations des salariés actifs, retraités, privés d'emploi ne sont pas prises en compte mais, pire, " **le cap des lois votées sera tenu** ", la cadence des réformes autoritaires et inégalitaires sera accélérée.

Le plan dit " d'urgence pour l'emploi " consiste surtout à précariser

les salariés et à offrir des nouveaux cadeaux aux employeurs.

C'est notamment :

- l'instauration d'un nouveau type de contrat de travail qui offrira aux employeurs la possibilité, pendant deux ans, de licencier du jour au lendemain. C'est la fin programmée du contrat à durée indéterminée revendiqué par le MEDEF ;
- l'obligation pour les chômeurs et les jeunes, moyennant une prime de 1 000 euros, d'accepter n'importe quel travail, à n'importe quel prix, sous peine de sanctions ;
- la mise en place du chèque-emploi qui réinstaura le travail journalier ou à la tâche ;
- le renforcement spectaculaire des exonérations de cotisations patronales, alors qu'elles ont déjà été multipliées par 10 en dix ans, sans effet sur le chômage.

Le Code du travail est bel et bien dans l'œil du cyclone. Le Premier Ministre parle de politique industrielle, mais c'est pour confirmer immédiatement la privatisation des entreprises publiques, notamment Edf-Gdf.

Il faut aussi s'attendre à de nouvelles restrictions en matière de santé.

Quant au Smic, c'est le troisième discours de politique générale qui annonce la même augmentation. La publicité mensongère a ses limites.

Il est inacceptable de s'entendre dire aujourd'hui que le gouvernement veut procéder par ordonnances, pendant l'été, sur des sujets aussi essentiels pour la vie des salariés.

Ce plan " d'urgence pour l'emploi " s'est rapidement concrétisé par l'annonce dans le projet de Budget 2006 de la baisse du nombre de fonctionnaires !

Le 10 juin 2005, lors de la réunion sur les négociations salariales, le ministre du Travail n'a rien proposé de concret, à part des effets de manches et la création d'un " groupe de travail ". Rien pour obliger les employeurs, les branches professionnelles à augmenter les salaires, à respecter le code du travail en la matière et à reconnaître les qualifications des salariés.

Le 21 juin 2005, première journée d'actions après le référendum et première expression des revendications des travailleurs de tous les secteurs d'activité, une initiative que la CGT seule a porté et qui en appelle d'autres bien plus massives.

Résultats des élections au CA du CNRS

Le SNTRS-CGT, avec 23,1% des votes exprimés, marque un progrès de plus de deux points de pourcentage (+250 voix), malgré la présence de 8 listes au lieu de 6 en 2001. Le SGEN-CFDT accuse une baisse considérable (-889 voix et -8,2 points de pourcentage) et maintient de peu sa position de premier syndicat de l'organisme avec 24% des suffrages. Le SNCS-FSU reste stable avec 18% des voix, tandis que le SNIRS (10% des voix) et FO (7%) reculent de deux points. Enfin, le SNPTES progresse légèrement (+0,8%) et SUD, qui se présentait pour la première fois, obtient 7,7%.

Seul, le SNTRS-CGT poursuit une progression régulière depuis 10 ans, tant en pourcentage qu'en voix.

Ce score marque la reconnaissance par les personnels du rôle du SNTRS-CGT dans le mouvement du printemps dernier.

- Il a en effet pesé de manière constante pour une mobilisation active des personnels, seul moyen de faire reculer le gouvernement. Il a agi pour obtenir l'unité syndicale et avec le collectif SLR.

- Il a œuvré pour obtenir l'engagement de toute la CGT dans cette lutte, notamment avec les syndicats de la recherche industrielle.
- Il a élaboré, fait connaître et mis en débat ses propositions tant en matière d'emploi, d'améliorations des carrières et des salaires, de la lutte contre la précarité, que pour le financement de la recherche, l'amélioration de son organisation et de son fonctionnement dans le public et dans le privé.

Le SNTRS-CGT, comme toute la CGT est engagé dans un syndicalisme de lutte qui s'appuie à la fois sur le débat avec les personnels et sur l'action. La CGT a été la principale force dans la lutte contre les projets anti-sociaux du gouvernement, tant sur les retraites que sur la sécurité sociale. Elle agit sur la base de propositions, telle que la sécurité sociale professionnelle, qui visent à garantir des droits à tous les salariés, tout au long de leur vie. Elle se bat dans les entreprises contre les délocalisations et dans le secteur public pour l'amélioration des services publics et contre leur destruction.

Comme le SNTRS-CGT, les électeurs ont reconnu dans le projet pour le CNRS un élément de la réforme d'ensemble du système de recherche que le gouvernement met déjà en place, sans attendre la promulgation de la LOP.

Cependant, le SNTRS-CGT ne peut se satisfaire de l'érosion persistante du taux de participation. Une grande part des personnels n'a plus de rapport direct avec les organisations syndicales en raison de la dispersion des laboratoires. C'est pourquoi le SNTRS-CGT œuvrera à l'amélioration de l'activité syndicale en direction des personnels afin de ne pas laisser des laboratoires ou des services sans défense et sans organisation collective.

L'analyse des votes par délégation est également riche d'enseignement. Il y a de forts effets locaux. IL y a une zone de forte influence de la CGT en Aquitaine (37,86%) et Midi Pyrénées (31,5%) , nous ne sommes en dessous de 20% qu'en région parisienne avec notamment Paris A et B et IDF Est. Il faudra travailler en RP.

La CFDT reste au dessus de 30%, à Grenoble, à Paris A et à Nice.

Le SNCS est au dessus de 25% uniquement en IDF Est

Le score le plus élevé du SNIRS est en région Nord avec 23%

Pour l'UNSA, c'est à Strasbourg avec 19%.

Pour confirmer ces résultats, le SNTRS-CGT appelle les personnels à voter pour ses listes lors des élections au Conseil Scientifique du CNRS en juin et aux CAP au début de l'automne.

La situation dans la recherche et au CNRS

Deux nouveaux ministres remplacent le tandem Fillon et D'Aubert. IL s'agit de Gilles De Robien et François Goulard. Ce dernier cumule la responsabilités de la recherche et de l'enseignement supérieur. Il ne s'est manifesté par sa rapidité, puisque cette semaine il n'en est toujours qu'à continuer ses consultations (cf agenda du ministre).

La première réunion au ministère avec les syndicats et SLR est prévue le lundi 27 juin.

Quelques annonces sont venues émailler les discours officiels de Galouzeau :

- une loi LOP présentée fin juillet pour un vote en octobre,
- un doublement des crédits de l'agence pour l'innovation,
- et une promulgation rapide des pôles de compétitivité , avec un deuxième label pole d'excellence, pour les projets non classés pole de compétitivité.

Rien des analyses récentes du SNTRS n'est malheureusement

remis en cause.

Une nouvelle organisation de la recherche publique se met en place

L'Agence (ANR) est le fer de lance de la politique du gouvernement

L'ANR, distribue dès maintenant, sur la base d'appels d'offres, des fonds importants aux équipes. La mise en place du financement des équipes par l'ANR se fait dans des conditions scandaleuses : choix des Programmes révélateur d'une politique de crèneau et de priorité à l'innovation, délais très courts répondre aux appels d'offres, constitution opaque des Comités de Programme, etc. La communauté scientifique ne joue aucun rôle dans le choix des Programmes et des Comités. La place laissée aux initiatives des équipes (via les projets blancs) est très limitée.

Cette nouvelle organisation de la recherche publique est aussi fondée sur les regroupements régionaux de laboratoires des EPST et des Universités et des formations doctorales dans des « pôles » de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) qui recevront les moyens de l'Etat et des Etablissements Publics de Recherche (CNRS, INSERM, Universités...).

Le CNRS programme déjà des regroupements, et des fermetures de labos qui à terme ramèneront les unités de 1400 à 700 ou 800 unités.

Ce dispositif de financement est complété par les pôles de compétitivité dirigés par une entreprise. Les premiers pôles de compétitivité seront « labélisés » dans les prochaines semaines par le Ministère de l'Industrie et recevront des subventions substantielles de l'Etat et des Régions.

Si nous ne parvenons pas à faire reculer le gouvernement, les choix des orientations de recherche seront faits encore plus qu'aujourd'hui, en dehors des instances représentatives de la Communauté Scientifique, par le Ministère, les Agences et les dirigeants des Pôles. Les EPST, et peut-être même les Universités, deviendront de simples structures administrant les hommes et les crédits.

La réforme du CNRS, adoptée le 19 mai 2005 par son Conseil d'Administration, risque fort d'être la première étape de la transformation du plus important organisme de recherche français en outil de gestion de cette nouvelle organisation de la recherche.

Précarité et concurrence sont les principes de fonctionnement de ce dispositif

Cette organisation de la recherche développera rapidement le travail précaire et la concurrence à tous les niveaux afin de réduire le prix du travail et de casser les solidarités entre les personnels. D'ores et déjà, l'ANR permet de financer des milliers de CDD et d'entretenir une concurrence permanente entre les équipes. Cette concurrence sera particulièrement féroce pour les projets blancs (20% des fonds de l'ANR en 2005). Dans l'avenir, ce système de financement pourrait contraindre les équipes à s'inscrire dans les PRES. La pression dans ce sens s'exercera aussi directement sur les individus. En effet, si le gouvernement a reconnu qu'il faut rendre les carrières attractives, il a prévu des dispositifs de compétition entre les personnels qui permettront de les « orienter ». Ainsi, une décharge significative d'enseignement serait attribuée seulement à une partie des Maîtres de Conférences. On peut parier que ceux qui seront recrutés pour travailler dans un laboratoire d'un PRES seront mieux placés ! Il en sera de même pour les primes et les indemnités, comme l'indemnité d'encadrement doctoral. Il deviendra sans doute difficile d'obtenir des allocations de recherche pour des doctorants en dehors des PRES et des projets financés par l'ANR.

Mettre en œuvre ces réformes en contournant les syndicats

Ces réformes sont en contradiction avec les aspirations des personnels et l'esprit des Etats Généraux. Le gouvernement précédent, qui a été obligé de reculer sur le brouillon de LOPRI devant la réaction des personnels, a changé de méthode en ouvrant des discussions avec le Comité de Suivi des Etats Généraux, la Conférence des Présidents d'Universités (CPU) et la Conférence des Grandes Ecoles (CGE). En s'appuyant sur la CPU et la CGE, il a tenté de dégager des consensus que nous connaissons aujourd'hui sous le nom de « fiches Monteil », du nom du directeur de l'Enseignement Supérieur qui les a préparées. Ces fiches cherchent à entretenir une certaine confusion sur les intentions gouvernementales. La philosophie qu'elles expriment ne laisse cependant guère de doute. Le gouvernement s'est efforcé de contourner les syndicats qui sont les représentants des personnels et qui sont capables d'organiser l'action, ce qu'il redoute. Le SNTRS-CGT exige avec les autres syndicats l'ouverture de véritables négociations.

Au CNRS, B Larrourou accélère sa réforme, sans que l'on soit toujours en capacité de voir où sera le terrain d'atterrissage :

- Par exemple, y aura-t-il 8 départements et non pas les 6 annoncés, comment seront gérés les deux départements administratifs qui correspondent à l'INSU et l'IN2P3.
- Comment fonctionneront les CSD. Les enseignants comme les TPN sont toujours éligibles sans être électeurs. L'anomalie du décret n° a toujours pas été corrigée.
- A quel dérive technocratique conduiront les groupes de travail sur la GRH que BL a initié
- Comment et à quel prix pour les ITA et pour les Chercheurs se passeront les regroupements d'unités. Les premiers exemples que nous avons ne sont pas sans inquiéter.

Le point de fonctionnement du dispositif sera très probablement l'équipe du DSG. J.F. Minster risque de piloter avec ses 40 DSA et ses 5 DIR l'ensemble du dispositif : n'a-t-il pas dit que le CNRS doit passer à une logique de soutien aux projets de ses équipes et laisser la main à l'ANR pour tout ce qui concerne le pilotage de la recherche en Europe.

QUELLE POLITIQUE POUR LE SNTRS-CGT

Face aux enjeux multiples auxquels nous devons faire face, il devient urgent que le syndicat définisse mieux ses priorités et se donne les moyens de les réaliser. Ce n'est pas toujours facile, tant est complexe la situation.

Etre le syndicat des revendications

La CGT se doit d'être porteuse des revendications des personnels de la recherche. Pour nous derrière le mot personnel, nous devons mettre toutes les catégories.

Contrairement à la CFDT dont le seul objectif est d'être l'interlocuteur privilégié des directions et du gouvernement, au SNCS qui privilégie sa place dans les instances d'évaluation ou au SNIRS et à l'UNSA qui favorisent des démarches clientélistes ; le SNTRS privilégie la lutte et les revendications collectives des personnels.

Certes notre champ traditionnel est les personnels ITA. Il n'est pas question de les oublier. Au contraire, les initiatives du syndicat cette dernière année ont été de toujours remettre les problèmes d'attractivité des carrières et de sécurité d'emploi au cœur du débat des EG, lorsque SLR ou d'autres privilégiaient les aspects organisationnels.

Le mémorandum, qui est soumis aux personnels et qui sera présenté au ministère, reprend cette démarche. Signalons, à côté

du SNTRS, le rôle du SNESup dans la rédaction du mémorandum.

Ce mémorandum s'accompagne d'une carte pétition dont la rédaction a été laborieuse. Michel y reviendra dans la discussion.

Etre le syndicat de rassemblement

Devant l'importance des attaques, nul espoir de gagner et même de résister ne se fera sans le rassemblement large de l'ensemble des personnels et de leurs organisations. C'est le sens de l'action continue du SNTRS pour l'unité d'action. Nous avons eu cette démarche avec SLR et avec les autres organisations syndicales. Patiemment nous avons amené nos arguments et créé les conditions de l'action. Cela n'a pas toujours été facile. La stratégie des alliances que nous avons menées a dû en permanence être conduite avec le souci de renforcer la lutte et d'éclaircir les enjeux.

Cette orientation doit être continuée, même si la situation de division extrême du mouvement syndical dans la recherche ne simplifie pas les choses.

Etre un syndicat interprofessionnel

Nous devons renforcer nos relations dans la CGT, notamment avec la FERC-Sup et aplanir les difficultés en cours. Cela concerne à la fois les BN, mais aussi les sections. Sans une analyse et des actions communes à toute la CGT, le démantèlement du service public d'enseignement supérieur ne trouvera pas d'adversaire résolu. Cela passe par des modalités nouvelles pour s'adresser aux enseignants chercheurs. Malgré l'évolution du SNESup, la CGT doit devenir un pôle d'organisation de ces catégories. Cela ne veut pas dire que nous appelons les Enseignants-Chercheurs à adhérer au SNTRS, non, leur place naturelle est à la FERC-Sup, mais nous devons imaginer, avec la Ferc-Sup les modalités pour les interpeller sur les problématiques de la recherche.

De même, il faudra renforcer notre présence dans les conseils d'universités, CA, CS, CEVU, ainsi que dans les organismes consultatifs en région CCRRDT, CESR, etc.

Il faut également renforcer nos relations avec l'ensemble de la CGT. Le redémarrage du pôle recherche confédérale (déjà deux lettres Recherche de l'UGICT) est à poursuivre dans la durée. Localement, il faudra également développer les contacts au niveau des pôles de compétitivité, mais aussi avec toutes les entreprises où la CGT est organisée dans les centres de recherche. (exemple accord EADS-CNRS).

Renforcer le SNTRS

Malgré les difficultés de gérer simultanément tous les aspects, le syndicat ne se porte pas mal, mais il doit se porter mieux, la preuve en est le résultat aux élections. Les adhérents ont augmenté, la trésorerie est plus saine, l'effort de formation (plus de 90 camarades) commence à porter ses fruits (merci Jean).

Il faut plus clairement se lancer dans une campagne de syndicalisation. On ne peut pas être timoré sur cette question.

Nos pratiques syndicales doivent remettre au centre le débat collectif, dans les labos de façon prioritaire. Il faut réfléchir au rôle central du contact humain, même si nous avons beaucoup à faire pour améliorer notre propagande et nos contacts par mail et par internet.

C'est l'ensemble de ces questions qui fera l'objet de notre prochain congrès. Je propose toutefois, que nous lancions dès maintenant une campagne de syndicalisation dont il faudra discuter des modalités.

Conseil d'Administration du CNRS du 16 juin 2005

Par Jacques Audin (Elu Sntrs-Cgt)

Ce CA était le dernier d'une mandature de 4 ans qui en a compté 26.

Il avait à son ordre du jour :

- 1/ Point sur la mise en œuvre de la réforme du CNRS
 - Mise en place du Comité de suivi.
 - Rattachement des sections du Comité National aux futurs départements scientifiques.
- 2/ Analyse rétrospective des recrutements d'ITA
- 3/ Prolongation du GIE « Ganil »
- 4/ Prolongation du GIP « Mission de Recherche Droit et Justice »
- 5/ Décision modificative du Budget 2005
- 6/ Questions diverses
 - Info sur la société I2T
 - Cession d'un ensemble immobilier à Meudon.

1/ Point sur la mise en œuvre de la réforme du CNRS.

Comité de suivi de la mise en place de la nouvelle organisation du CNRS.

La proposition initiale était qu'il soit composé de 4 représentants du Conseil scientifique et de 4 représentants du Conseil d'Administration. Après des protestations de notre part avant le Conseil, l'absence d'administrateurs élus et notamment ITA dans le Comité de suivi est corrigée en séance par le Président qui ajoute les 2 élus ITA du CA. Le ministère de la recherche souhaite la présence du représentant de la CPU. La liste des membres du comité de suivi est la suivante.

M. Henri-Edouard Audier (administrateur du CNRS au titre des personnalités nommées représentant le monde du travail)

M. Jacques Audin (administrateur du CNRS représentant élu des personnels)

M. Jean-Pierre Bertoglio (président du Conseil scientifique du département SPI)

Mme Elisabeth Dubois-Violette (présidente du Conseil scientifique du CNRS)

Mme Nelly Krowolski (administratrice du CNRS représentante élue des personnels)

M. Jean-Claude Lehmann (administrateur du CNRS au titre des personnalités nommées en raison de leur compétence dans le domaine économique et social)

M. Dominique Le Quéau (président du Conseil scientifique du département SDU)

M. Denis Peschanski (secrétaire scientifique du Conseil scientifique du CNRS)

Mme Catherine Perlès (administratrice du CNRS au titre des personnalités nommées en raison de leur compétence scientifique et technologique).

Rattachement des sections du Comité National aux départements.

La diminution du nombre de départements disciplinaires (4) et la création de 2 départements transverses obligent à redéfinir le rattachement de chaque sections d'autant que chacune a la possibilité d'être rattaché à plusieurs. Pour des raisons de calendrier invoquées, les propositions de rattachement qui sont faites n'ont pas été soumises à l'avis des sections du Comité National ni même des CSD !. Des administrateurs évoquent la complexité du nouveau système et la précipitation avec lequel il est mis en œuvre. La présidente du conseil scientifique propose

des modifications. Le ministère de la recherche souhaite que l'on prenne le temps et que la décision soit différée. B. Larroutou s'appuie sur les votes positifs du CTP et du Conseil scientifique et demande un vote du CA. Il prétexte du retard qui serait induit pour les concours de chercheurs 2006 si la décision n'était pas prise aujourd'hui. Devant ce nouveau différent, le président suspend la séance 10 minutes pour que tutelles, direction et présidence se concertent pour faire une proposition au CA! Finalement la proposition initiale est soumise au vote. Le CA approuve le rattachement proposé par 14 voix pour, 4 abstentions dont celles des ministères de tutelles, et 3 refus de vote (Sntrs Cgt, Sncs, Confédération Cgt).

Commentaire personnel : de toute évidence, les représentants du ministère, après avoir essayé lors du CA précédent de s'opposer à la réforme du CNRS, tentent maintenant d'en freiner la mise en œuvre ! On peut supposer que l'organisation du CNRS adoptée par le CA contrarie celle qui est projetée dans la future LOP. La persistance de cette situation de crise avec les tutelles est inquiétante. S'agit-il d'un baroud d'honneur des représentants de Fillon et d'Aubert avant que leurs successeurs ne soient nommés? Ou ont-ils déjà le feu vert de De Robien et Goulard pour transformer définitivement le CNRS en satellite de l'ANR ? Dans la confusion qui régnait j'ai refusé de voter dans ces conditions ne souhaitant pas mêler ma voix à celle du ministère.

2/ Analyse rétrospective des recrutements d'ITA.

La directrice des ressources humaines a commenté une étude statistique sur le recrutement des ITA depuis 5 ans. On y constate que :

- le CNRS est très attractif pour les ITA. En 2004 il y avait 59 candidatures par poste en moyenne avec des pointes à 89 et 82 par poste dans certaines BAP. Une analyse par Corps, montre que c'est chez les IE et les AI que la pression est la plus élevée 87 et 70 par poste !

- les recrutements se font tard en moyenne. L'âge moyen est de 30 ans pour les candidats et de 31ans pour les lauréats !

- 75% des lauréats sont issus de la même région que le poste d'affectation.

- 20% des recrutés étaient sans emplois.

- 23% des recrutés viennent du privé et 57% de la fonction publique !

Parmi ceux qui viennent de la fonction publique la moitié étaient en CDD au CNRS et les ¼ d'entre eux sont recrutés dans le même laboratoire !

-6% des candidats sont étrangers mais seulement 3,1% d'entre eux sont admissibles, par contre ils représentent 5.8% des lauréats !.

-Les femmes sont moins nombreuses (42%) en moyenne que les hommes (58%) à candidater. C'est particulièrement vrai dans les hautes catégories (28% en IR et 57% en AJT), Elles sont également plus nombreuses en BAP H (74%). Je me suis livré à une petite étude statistique en croisant plusieurs sources pour essayer de voir les évolutions des recrutements par BAP et par Département en fonction des stocks (**voir en annexe 2**).

J'ai fait une déclaration préparée pour réclamer une véritable politique par branches d'activité et par métiers nécessaires à la recherche, qui associe l'évaluation des besoins, des structures et des personnels, les recrutements par BAP et métiers, la formation continue pour maintenir un haut degré de compétence, la mobilité inter départements scientifiques pour faire circuler les compétences dans chaque discipline, la reconnaissance et la

traduction dans la carrière des agents.

J'ai demandé un **plan général de reclassement pour les personnels** déclassés et un **plan d'intégration des CDD** qui remplissent des fonctions permanentes dans les laboratoires. **(voir ma déclaration intégrale en annexe 1)**

Un administrateur (personnalité scientifique) a, dans une longue intervention, regretté l'absence de politique des personnels ITA au CNRS et dénoncé la lourdeur des procédures. Malheureusement certaines de ses propositions comme l'accroissement des CDD à la place de titulaires, le retour aux procédures d'antan pour les recrutements où toute latitude était laissée aux directeurs de laboratoire, vont à l'opposé des aspirations des personnels et ne répondraient en rien aux besoins de la recherche.

L'élue Sgen a défendu des positions voisines des miennes...

Résorption de la précarité : la DRH a présenté un bilan oral des 2 campagnes de recrutement dans le cadre de la loi Sapin. Les conditions à remplir par les agents pour bénéficier de cette loi n'ont pas permis de pourvoir la totalité des postes réservés ! Une troisième campagne va être organisée. J'ai fait remarquer que les Départements scientifiques n'avaient pas joué le jeu dans cette affaire en ne profilant pas les postes pour les CDD qui remplissaient les conditions.

3/ Prolongation du GIE « Ganil »

Proposition est faite de prolonger de 10 ans ce Grand accélérateur nucléaire de Caen créé en 1976 où le CNRS est associé au CEA. Le projet prévoit une modification statutaire qui autorise le GIE à recruter des CDD !! Cette disposition a suscité émoi chez les personnels du Ganil. J'ai relayé leurs inquiétudes. Une élue Sgen a fait part du malaise de la communauté Cnrs du Ganil. Précision a été donnée que les CDD seraient exclusivement utilisés pour accueillir des personnels dans le cadre de contrats européens. Cette disposition sera explicitement écrite dans le règlement intérieur du Ganil.

La prolongation du GIE est adoptée à l'unanimité.

4/ Prolongation du GIP « Mission de Recherche Droit et Justice »

J'ai regretté la faiblesse voir l'inexistence d'études sur le droit du

travail ou le droit dans la santé. Le GIP a été reconduit.

5/ Décision modificative du Budget 2005

Outre la prise en compte de certaines entrées financières imprévues dans le budget initial, cette décision modificatrice prévoit d'abonder partir de la réserve générale la subvention CAES de 210K€ pour la rénovation du centre de vacances d'Aussois et pour une participation supplémentaire au financement des séjours vacances des enfants d'agents. Tout en me félicitant de cette rallonge budgétaire, j'ai dénoncé la faiblesse des crédits alloués au CAES. J'ai rappelé que les « chèques vacances » et les « titres emplois services » prévus par la loi et dont la gestion et confiée au CAES sont épuisés depuis le mois d'avril. Le vote sur la décision modificatrice du budget est adopté à l'unanimité.

- Info sur la société I2T

Cet institut d'innovation thérapeutique créé pour permettre le transfert dans l'industrie pharmaceutique de molécules découvertes dans les établissements de recherche publique est toujours dans la phase de chercher des investisseurs financiers. Les partenaires du CNRS (Pasteur, Inserm) n'ont toujours pas apporté leur contribution au fonctionnement de la structure. Le projet semble être revu à la baisse et l'espoir de lever des crédits européens aussi. Pour l'instant la vie de la société I2T est garantie jusqu'en octobre 2005 !

- Cession d'un ensemble immobilier à Meudon.

Il s'agit d'une parcelle de 2850 mètres carrés acquise en 1930 dont la mairie de Meudon se porte acquéreur à 500 euro le mètre carré !

Je me suis abstenu et j'ai demandé que le fruit de la vente soit attribué au CAES !

Fin du CA à 13 heures 30

Fin de leur mandature pour les 4 administrateurs élus et les 16 nommés

Le champagne offert par le président a eu du mal à réchauffer l'ambiance de ce dernier conseil qui venait une nouvelle fois d'être témoin de passes d'armes entre les tutelles et le Directeur Général !

Annexe1 : Intervention de J. Audin sur les ITA

Vous nous aviez annoncé, Monsieur le Directeur, un débat sur les ITA. On nous présente ici une analyse sur les recrutements des 5 dernières années !. Ce document est intéressant. Il nous renseigne sur l'attractivité du CNRS, l'âge moyen des lauréats, leurs origines, la proportion homme/femme etc. J'ai envie de dire, très bien et après ?

Pour avoir un débat sur les ITA il aurait fallu répondre aussi à d'autres questions. Que ce soit sur le site du CNRS, ou dans le bilan social, on nous propose des photographies, des inventaires, des bilans comptables mais rarement des études qui permettent d'avoir des visions dynamiques, à part peut-être sur les estimations de départ à la retraite !

Par exemple, il y a 750 électroniciens au CNRS: Il en faut plus ou il en faut moins? Ils sont bien adaptés aux besoins ou pas, et qui peut en juger dans cette maison ?

On peut poser ces mêmes questions pour les 610 mécaniciens, les 1800 informaticiens, les 800 documentalistes, les 1400 instrumentalistes, et pour tous les métiers de la chimie, des sciences de l'homme, du vivant et bien sûr pour ceux de l'administration.

Tant qu'on aura une politique des ressources humaines déconnectée des laboratoires et des lieux de décisions, qui puisera sa matière première essentiellement dans des bases de

données renseignées de façon approximative, autocensurée et « amateurisée », on n'aura pas de politique adaptée de soutien technique et technologique aux équipes de recherche et par voie de conséquence, pas de perspectives dynamisantes et valorisantes pour les ITA chargés de les mettre en œuvre!

La question fondamentale est de savoir comment on répond aux besoins en perpétuelle évolution des laboratoires et comment on les évalue? Avec quelles organisations professionnelles ? Par quelle reconnaissance du travail collectif et individuel ? Comment traduit-on cela dans des objectifs et des perspectives de carrières motivantes pour les acteurs ?

Le grand absent dans les tableaux présentés ici, c'est celui de l'inventaire des besoins !

Une partie au moins de ces renseignements se trouve dans Labintel aujourd'hui. Ils nous auraient été utiles ! Pourquoi ne pas les avoir mis en parallèle avec les postes mis au recrutement dans chacun des secteurs ?

Il est prévu, au moins pour 2006 et 2007, d'accroître sensiblement le nombre d'emplois d'ITA si le gouvernement tient ses engagements. C'est peut être l'occasion de commencer à faire une politique différente de celle qui consiste à gérer la pénurie!

Le recensement actuel des besoins au sein des unités est très imparfait et mérite d'être amélioré. En particulier, pour tous les métiers transverses qui représentent une grande partie des bataillons, il est nécessaire d'avoir une approche inter-départements pour développer des politiques de sites, pour avoir des réponses adaptées aux besoins de l'ensemble des laboratoires et favoriser une véritable vie de branches professionnelles.

De ce point de vue il faudrait mettre un peu d'organisation matricielle ici aussi dans l'expertise des besoins en ITA et ne pas laisser les directeurs de laboratoire seuls, pour définir les postes et les profils dont ils ont besoin.

Les arbitrages nationaux dans les départements scientifiques doivent aussi être concertés et croisés avec des approches par branche professionnelle.

Il faut faire vivre les BAP et leurs métiers. Elles sont aux ITA ce que les disciplines sont aux chercheurs. Il faut leur donner des structures, des organisations pour qu'elles dégagent des systèmes d'évaluation reconnus et acceptés de tous, paritaires, où la direction désignera ses experts et les personnels les leurs !

Après leur recrutement, que deviennent les ITA pendant les 30 ou 40 ans qu'ils ont à passer au CNRS ?

Quel suivi professionnel ? Comment s'assure-t-on de l'évolution de leurs compétences de leur qualification ? Quels liens, quels contacts, quels échanges ont-ils avec leur profession ?

Les situations sont très différentes pour un même métier selon la discipline scientifique et le laboratoire où il s'exerce.

Certains réseaux professionnels ont été mis en place au CNRS. Le temps est venu d'en faire un bilan, de les évaluer de les faire évoluer, de les étendre, de les généraliser peut être, de leur donner d'autres prérogatives, d'autres moyens d'agir. Quel est le devenir de la mission des ressources technologiques ?

Quelle politique de formation de l'établissement pour que chacun puisse suivre et s'adapter aux évolutions de son métier et le pratiquer au meilleur niveau ?

Quelle politique de mobilité, pour que des secteurs en pointe dans certains domaines technologiques, puissent irriguer d'autres secteurs scientifiques moins bien pourvus et demandeurs ? Comment faire circuler les compétences techniques dans

l'ensemble des départements du CNRS ?

Bref, quel système de suivi, d'évaluation, d'accompagnement et de reconnaissance on met en place pour agir sur tous les aspects de la vie des ITA depuis leur recrutement et durant toute leur carrière ?

J'ai conscience de poser beaucoup de questions et de remettre en cause un certain nombre de dogmes comme la gestion unilatérale des postes et des carrières par les départements scientifiques. Comme l'évaluation hiérarchique des ITA.

La nouvelle organisation du CNRS, adoptée par ce conseil, va nécessiter une clarification dans la gestion des ITA. Ils ont un rôle important à jouer dans l'accompagnement de la transversalité et de l'interdisciplinarité.

Il faut cesser de les considérer comme de simples moyens opérationnels attribués à un labo. Il y a certainement des évolutions culturelles de ce point de vue à faire dans cette maison.

Il faut des impulsions fortes du CNRS pour aller dans ce sens et redonner confiance à toute une population qui se sent marginalisée !

Il faut être ambitieux pour le CNRS, en premier lieu il est urgent de faire un état des lieux complet pour vérifier l'adéquation entre les qualifications exercées et les postes occupés. Les pénuries de ces dernières années ont entraîné des dérives importantes. Trop de collègues ont été déclassés dès l'embauche et ils vivent dans des Corps trop étroits pour eux !

Il faut envisager un plan de reclassement pour remettre de la cohérence dans l'utilisation de nos grilles de salaires !

Il y a de plus en plus d'ITA en CDD qui remplissent des fonctions permanentes dans les laboratoires. Ils sont les oubliés de votre étude. Il aurait été intéressant de connaître leurs métiers et leurs niveaux de qualification réels car ils pallient souvent le déficit de titulaires.

Il faut envisager un plan d'intégration pour ces personnels souvent considérés comme des sous ITA, sans droits et sans perspectives.

Annexe 2: Evolution emploi ITA par BAP et par département

| Branches d'activité Professionnelles | BAP A | BAP B | BAP C | BAP D | BAP E | BAP F | BAP G | BAP H | TOTAL |
|--------------------------------------|--------|--------|----------|-------|--------------|------------|------------|---------|---------|
| | SDV | Chimie | Instrum. | SHS | Info, calcul | Docu Bibli | Patrimoine | Gestion | |
| Effectif CNRS 2002 | 1909 | 1083 | 2985 | 607 | 1743 | 1282 | 757 | 3874 | 14240 |
| % des effectifs par BAP | 13,41% | 7,61% | 20,96% | 4,26% | 12,24% | 9,00% | 5,32% | 27,21% | 100,00% |
| Total recrutement sur 5 ans | 532 | 304 | 798 | 94 | 603 | 175 | 159 | 810 | 3475 |
| % recrutement par BAP sur 5 ans | 15,31% | 8,75% | 22,96% | 2,71% | 17,35% | 5,04% | 4,58% | 23,31% | 100,00% |

| Départements scientifiques | SPM | IN2P3 | SPI | SDU | SC | SDV | SHS | STIC | MC |
|-------------------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| Effectif CNRS 2002 | 1228 | 1499 | 699 | 1633 | 1553 | 2738 | 1781 | 796 | 2465 |
| % des effectif par départements | 8,53% | 10,42% | 4,86% | 11,35% | 10,79% | 19,02% | 12,37% | 5,53% | 17,13% |
| Total recrutement sur 5 ans | 360 | 319 | 152 | 329 | 387 | 715 | 349 | 175 | 689 |
| % recrutement département sur 5 ans | 10,36% | 9,18% | 4,37% | 9,47% | 11,14% | 20,58% | 10,04% | 5,04% | 19,83% |

Point des discussions du groupe de travail sur l'évaluation professionnelle des ITA du CNRS

L'objectif de ce groupe de travail direction du CNRS-syndicats est de définir un dispositif d'évaluation des ITA tel que cela aurait dû l'être depuis le décret de 1984. La très grande majorité des syndicats se sont prononcés pour une évaluation professionnelle des ITA à l'exception de FO qui refuse toute forme d'évaluation. Un dispositif réel d'évaluation n'est toujours pas mis en place alors que les textes existent et n'ont jamais été appliqués (décret de 1984 propre aux statuts des personnels et le décret de 2002, art. 20, la version modifiée).

L'enjeu, pour nous, est de mettre en place un dispositif d'évaluation professionnelle par les pairs qui reconnaisse les qualifications et aide les CAP et les jurys de concours à promouvoir les personnels sur des critères autres que le clientélisme ou ceux des directions de labo ou des départements scientifiques.

Cette évaluation peut présenter également un intérêt prospectif dans l'étude et le suivi de l'évolution des métiers au CNRS et plus généralement pour une politique des ITA fondée sur les qualifications des métiers et la reconnaissance des ITA comme un élément important dans la stratégie du CNRS.

Le système d'appréciation actuellement en place, a montré tout ses limites (Problème dans la rédaction des dossiers, sa réactualisation, l'exploitation qui en est faite, la partialité du document, les disparités dans la mise en forme, absence de concertation dans son élaboration dans certaines unités et parfois manque d'intérêt des directions de labo.).

Évaluation actuellement mise en œuvre.

Actuellement, et la direction le reconnaît, l'appréciation, par la hiérarchie, du travail effectué par un agent dans le service ou l'unité n'est pas une évaluation. Elle se fait dans la limite des compétences techniques de la hiérarchie et se limite à l'usage de la qualification de l'agent dans l'emploi dans l'unité ou le service. Il est clair que l'avis et l'appréciation du Directeur de l'unité est une donnée insuffisante dans le cadre d'une véritable évaluation. Ce qui sera donc proposé concerne donc, un dispositif d'évaluation indépendant du circuit hiérarchique conventionnel.

Les principes.

Nous avons donné nos principes d'évaluation qui ont été diffusés largement. Les difficultés viendront sans doute dans les modalités pratiques.

Le système d'évaluation reposerait sur les principes suivants :

- les commissions d'évaluation sont constituées autour des BAP ou des familles de métiers qui est un sous-découpage des BAP
- une évaluation continue dans le temps avec une fréquence quadriennale et qui ne se limite pas à quelques événements dans la carrière de l'agent,
- Rapport d'évaluation global pour entretenir la réflexion sur l'évolution des métiers,
- Évaluation du contexte professionnel,
- Évaluation des agents,
- Reconnaissance des qualifications,
- Transmission des rapports aux CAP et aux jurys de concours.

L'évaluation doit permettre de prendre en compte les compétences réelles de l'agent et elle ne doit pas se limiter à celles qui sont mises en œuvres. Ce point fait nettement apparaître la nécessité d'une expertise par des pairs compétents

dans chacun des métiers qui feront l'objet d'une évaluation. La démarche que nous défendons est la mise en œuvre d'une évaluation « quadriennale » des ITA (évaluation continue des agents). Les représentants de l'administration craignent la lourdeur liée à la mise en œuvre d'un tel dispositif et penchent pour une évaluation réalisée que pour des cas particuliers comme lors d'une demande de promotion ou à la demande de l'agent.

Si on veut prendre en compte la dimension individuelle et collective du contexte de travail, l'examen doit être en phase avec l'évaluation quadriennale des laboratoires. Les Comités d'évaluation quadriennaux ne peuvent être déconnectés de l'évaluation du potentiel technique. Et une évaluation professionnelle d'un ITA ne peut être déconnecté totalement de l'expertise du contexte professionnel.

En effet, le contexte professionnel se compose de trois facteurs :

- Le contexte scientifique
- Le contexte technique
- Le contexte du collectif de travail

Le contexte scientifique fait référence à ce que l'agent peut apporter au développement scientifique du laboratoire.

Le contexte technique fait référence aux outils et aux équipements technologiques permettant à l'agent d'effectuer son travail dans de bonnes conditions et avec le matériel adéquat.

Le contexte du collectif de travail renvoie aux conditions dans laquelle l'agent exerce sa qualification, à la qualité des relations que l'agent entretient, dans le cadre professionnel, avec ses supérieurs comme avec l'ensemble des personnels.

Pour le contexte scientifique, le rapport de l'agent peut tout à fait renseigner les experts sur la nature de son travail et le contexte dans lequel il évolue et intervient : participation directe au développement de la recherche ou prestataire, au service d'une science ou d'une technologie différente du métier de l'agent.

Pour le contexte technique, il s'agit de savoir si l'agent a les outils et les équipements nécessaires à l'exploitation de ses compétences. Il est aussi nécessaire de connaître l'état de jouvence des équipements tout autant que l'infrastructure, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Pour cela, il apparaît important que des experts en apprécient la nature sans qu'elle soit soumise à l'autocensure, conséquente au visa hiérarchique.

Pour le contexte social, il s'agit d'appréhender le fonctionnement démocratique du labo ou du service, la nature des relations entre les agents et celle de leur hiérarchie. Quel degré de liberté et d'initiative est possible ? Quel contexte de travail, infantilisant ou humain ?

Il nous apparaît important que ces points soient appréciés par un tiers, en l'occurrence les pairs. Mais ces deux derniers aspects ne peuvent être vu qu'en allant sur place et ne nécessitent pas forcément d'être « expert du métier ».

L'idée d'examen par des « experts du métier » sur place ne fait pas l'objet d'un consensus général.

Seule une évaluation sur la base d'un dossier de carrière accompagné d'une appréciation hiérarchique est retenue.

Cependant ce dossier ne peut pas être ni une auto-évaluation, ni

être soumise à une censure hiérarchique. De plus, il est évident qu'un dossier de carrière de type 82 ne peut être complet car inadapté à l'expertise du contexte technique et social. Il faut aussi prendre en compte des agents dont l'activité professionnelle est plus difficile à apprécier sur la base d'un écrit.

Composition des commissions d'évaluation.

Les « commissions d'évaluation » devraient être dépendantes des métiers qu'elles doivent expertiser, par conséquent elles suivront un découpage par BAP ou famille professionnelle. Ainsi une BAP importante peut avoir plusieurs commissions d'évaluation sans que cela soit le cas pour toutes.

Les commissions pourraient être composées d'une vingtaine d'experts. Ceux-ci seraient nommés sur des critères d'expertises professionnelles par l'administration et par les organisations syndicales paritaires ou non ? Une proposition a été d'un tiers par l'administration, un tiers par les syndicats et le dernier tiers désigné par les deux précédents.

Il est également fait remarquer que ces experts ne devraient pas avoir un niveau trop éloigné (+ ou - 2 corps max.) du niveau de compétences expertisé. L'intérêt est de favoriser une meilleure appréciation des niveaux de compétences.

Dans les cas où l'évaluation nécessiterait un recours à une

expertise, celle-ci serait assurée par une équipe d'experts désignée, sur des critères d'expertise professionnelle, par cette « commission d'évaluation ».

Mise en œuvre

Il a été souligné la nécessité d'une véritable mise en œuvre qui ne passe pas par l'expérimentation, trop souvent, préambule de projets qui ne sont pas conduits à leur terme.

Pour cela, il est proposé de s'orienter vers une démarche par corps qui engage une démarche simultanée dans toutes les BAP et familles de métiers. Ceci permettra d'activer l'ensemble des commissions d'évaluation professionnelle. L'idée retenue consiste à une mise en œuvre à la fois représentative des populations (adapté aux différents corps et aux différentes tailles de populations) mais aussi de s'assurer de sa compatibilité avec toutes ces catégories.

Les représentants de la direction proposent que la mise en œuvre s'adresse dans un premier temps à un corps intermédiaire et important dans les différents métiers, soit le corps des Assistants Ingénieurs, et un corps moins nombreux en agents, mais qui pose des questions particulières et est inégalement réparti dans les BAP, celui des Adjoints techniques.

Conseil scientifique du 9-10 juin 2005

Par D. Steinmetz, élu SNTRS-CGT

Création et suppression d'unités.

Comme à l'habitude, cette question est introduite par une présentation rapide par chaque directeur scientifique de la politique de son département. Selon les cas, cette présentation a été faite plus ou moins sérieusement. Les votes du conseil scientifique, qui se font à la machine à voter peuvent s'expliquer pour partie par le refus des suppressions d'unités mais également par le refus de la désinvolture que certains directeurs ont eu lors de la présentation de leur politique. Il faut dire que tous ces directeurs seront prochainement remplacés dans le cadre du projet Larroutourou. Rappelons que la vague 2005 concerne principalement la région parisienne hors Paris intra muros et la région nord. Chaque fois que les DS affirment qu'il n'y a aucune divergence avec le comité national, il faut comprendre aucune divergence avec les présidents de sections

PNC

Les unités de PNC passent de 21 à 22 avec la création d'une UMR.

Vote : 13 oui 3 abstention

SPM

Stabilité du département. L'IRI, Institut de Recherche Interdisciplinaire créée à Lille sera pour moitié un hôtel à projet, pour des équipes de biologie accueillie pour 4 ans : affaire à suivre.

Vote : 11 oui, 1 non, 4 abstentions

STIC

Le document du DS commence par : « le département n'a pas toujours suivi les avis et recommandations du comité national ». IL supprime notamment 8 FRE malgré un vote favorable de la section qui les avait classées (1 en A, 1 en B et 6 en C). Le DS présente sa politique comme une phase de consolidation après l'expansion de la dernière période. Il y a également 2 reconfigurations d'unités qui ne sont pas passés en section, (labo Lamisc à Evry et l'institut Delaunay à Troyes)

Je suis intervenu pour rappeler que la section 7 avait voté une motion à l'unanimité pour dire que ces FRE supprimées font un travail de qualité. J'ai également critiqué l'incohérence de la politique organisationnel de STIC qui associe de manière massive pour désassocier 4 ans plus tard. Dans le débat, beaucoup de critiques contre le CNRS qui ne s'est pas concerté avec les universités, (contrairement à l'idée de partenariat renforcé qu'affiche le Plan Larroutourou). Il semble que ces questions n'aient pas été abordées en CSD. Le vote est scindé en 2 :

Vote sur l'association Lamisc et Institut Delaunay : 3 oui, 12 non, 3 abstentions

Vote global : 8 oui, 5 non, 5 abstentions

SPI ;

Le DS présente la politique du SPI, il n'y a pas de désassociations en 2005, il annonce plusieurs regroupements en 2006 : à l'ENSAM, à Marne La Vallée, à l'INSA Lyon, à CPE Lyon, à Rennes, à Toulouse, à Orléans, à Paris – institut de Mécanique). Pour le président du CSD, ces regroupements ne sont pas contre nature.

Vote : 16 oui, 3 abstentions

Chimie

Le DS présente sa politique scientifique. D'après lui, il n'y a pas désaccord entre le département et le CSD. Il y a 11 fermetures d'unité dont 10 par restructuration. Citons en particulier la restructuration de 8 UMR d'Orsay en une grande UMR. Ledoux affirme qu'il n'a pas mis en chantier les restructurations quand les personnels s'y sont opposés.

Vote : 13 oui, 5 abstentions

SDU

Le département passe de 118 à 115 unités. Parmi les cas particuliers évoqués : la station marine de Wimereux dans le Nord, la station de Nançay, le labo avec Total à Pau. Je suis intervenu à propos de Nançay qui doit après 2009 se transformer en service d'instrumentation ;

Vote : 11 oui et 7 abstentions

SDV

C'est l'un des trois départements qui avec STIC et SHS a posé le plus de problèmes. Le rapport écrit du DS est un florilège : La démarche managériale de la direction générale y est reprise jusqu'à la caricature dans les termes : « la direction scientifique dispose d'un *porte feuille d'unités*, les équipes doivent avoir des *niveaux de performance*, les *qualités managériales* des directeurs d'unités sont à considérer, le *niveau d'adhésion* des personnels au projet d'unité est à prendre en compte ». Le DS est revenu en séance sur l'idée de créer des labos liés, ce type d'unités ne seront créés que pour les universités qui sont en contrat renouvelé (Strasbourg, Brest, Tours, ...). Il y a environ 10% de suppressions d'unités sur celles examinées dans la vague 2005, signalons entre autres le problème lié au retrait du GENETHON, l'UMR est transformée en FRE : le problème des unités financées directement par des associations ou des fondations risque de se généraliser. Le DS présente également les regroupements d'unités sur Strasbourg. Le débat est assez tendu : un étranger : on ne voit pas comment vous déterminez vos priorités, un élu : les regroupements sont imposés par le sommet, vous ne donnez aucun argumentaire au Conseil. J'interviens sur les personnels concernés par ces fermetures : Devaux me répond qu'il y a un accompagnement GRH (note : il faudra développer le travail syndical sur ces labos).

Vote : 7 oui, 7 non, 6 abstentions

SHS

Le département poursuit sa politique de regroupement, son objectif renforcer les moyens sur les thématiques innovantes. Il y a eu 64 UMR renouvelées, 36 UMR qui en donnent 14 par regroupement, 4 UMR supprimées. SHS passe de 402 unités à 374 au total.

Le débat est tendu : un étranger : je veux une politique scientifique, vous n'en donnez pas, vous manquez de politesse envers le conseil. Un élu : la logique de site prime la logique scientifique. Un étranger : en France vos labos SHS ne sont que des labos virtuels avec des gens qui travaillent chez eux et se réunissent au bistrot : il faudra créer des locaux pour vos labos car la France ; c'est la pire des situations en Europe, même en Pologne les labos de SHS sont bien logés.

Vote : 8 oui, 5 non, 7 abstentions

Autres points abordés

Rattachement des sections aux départements :

Dans le cadre du plan Larrourou, le rattachement des sections à plusieurs départements a été évoqué à partir d'un document distribué par le DG et qui sera présenté au CTP. Pour Larrourou cela a pour objectif d'organiser les concours – phase admissibilité en section et phase admission en département, et de donner un message à la collectivité. Les sections peuvent être rattachées à plusieurs départements (à 4 pour certaines). Ce point qui a été traité en fin de réunion du 10 juin, démontre à mon avis que le rôle

des départements est devenu négligeable. Le DG écoute toutes les propositions qui viennent encore compliquer le paysage. Dans un tel contexte, on ne saura plus quel département définit la politique scientifique. Le point de fonctionnement sera probablement – toujours à mon avis – la direction scientifique générale (J.F. Minster) qui définira les politiques directement avec les DSA (Directeurs Scientifiques Adjointes) dont le nombre varie selon les déclarations entre 25 et 40. Il faut dire que le plan Larrourou sur les aspects scientifiques est singulièrement compliqué. Huit départements existent en réalité, les 6 du projet (4 verticaux MIPPU, Chimie, SDV, SHS et 2 transverses : Ingénierie et Environnement) auxquels il faut rajouter SDU et PNC qui continuent à avoir une existence légale car ils sont chargés de gérer les instituts INSU et IN2P3. Le DG ne sait d'ailleurs toujours pas s'il faudra procéder à l'élection des CSD SDU et PNC, ni si ces conseils de départements administratifs auront une vie et s'ils ne devront pas s'effacer devant les conseils d'institut.

De plus pour ce qui concerne les conseils des CSD, il n'y aura toujours pas de modification des éligibles : rappelons que, suite à une rédaction trop hâtive à l'époque Allegre, les personnels des universités comme les personnels du corps des titulaires de Physique nucléaire sont électeurs et non éligibles. Depuis maintenant plus de 4 ans, la direction du CNRS dit que c'est tellement long de faire modifier un décret qu'elle attend l'ensemble des modifications à faire avant de demander quoi que ce soit. Conclusion ; le scandale perdure. Devant cette attitude, on peut légitimement se demander d'ailleurs si le DG accordera une quelconque importance à l'avis des CSD.

Le rôle de la DSG (Direction Scientifique Générale)

J.F. Minster présente un power point qu'il est difficile de résumer et qui fait référence au texte qui sera présenté au CTP et au CA. Une analyse plus détaillée devra être faite de ce texte.

Dans la discussion qui suit : les DIR seront nommés progressivement, les futurs DS seront nommés à l'automne. Le CNRS devra céder sa place dans les institutions européennes à l'ANR.

L'activité des DIR et le partenariat renouvelé avec les universités

Bernier, ex directeur de la Chimie à la retraite, présente le bilan d'activité des 2 DIR. Mme Jordanov fait la même chose sur les expériences en cours avec les 4 universités témoins.

Ces deux exposés sont trop top, on a l'impression que tout roule et qu'il n'y a aucun blème ! [je remplace ici la novlangue des technocrate par ce je crois être de l'argot des banlieues : vous pouvez traduire en : le CNRS crée de la synergie au bon niveau de granularité et en respectant le principe de biodiversité, c'est tout aussi creux].

Le testament du CS

Le CS a aussi débattu de ce qui devrait être fait pour améliorer le fonctionnement du dispositif d'évaluation scientifique du CNRS.