



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°162 du 10 février 2010

Spécial **Comptes Rendus**

SOMMAIRE

- Compte rendu du Conseil Syndical National du jeudi 14 janvier 2010
- Compte rendu de la CNR du 9 décembre 2009
- Compte rendu de la réunion DRH/OS du 2 novembre 2009
- Compte rendu de la réunion des élus au Comité National du 8 octobre 2009

Rapport au CSN du 14 janvier 2010

Par Michel PIERRE

62 participants

Le monde capitaliste, et en particulier les puissances occidentales, est aujourd'hui confronté à une crise liée à une accumulation financière sans rapport avec les richesses réellement produites. Les spécialistes parlent de l'explosion de bulles financières. Cette crise s'accompagne de fermetures d'entreprises et de pertes d'emplois. Les gouvernements ont renfloué à coups de dizaines de milliards d'euros les établissements financiers et des grands groupes industriels (General Motors,...). Dans le cas des banques, la situation a été rapidement rétablie. Elles font à nouveau des profits considérables. En fait, l'endettement a été transféré aux Etats qui étaient déjà passablement endettés.

Les puissances occidentales qui dirigent le monde capitaliste sont en fait à la fois confrontées à la crise et à la montée en puissance de grands pays émergents comme la Chine, l'Inde et le Brésil.

Pour faire face à ces deux contraintes, Sarkozy a choisi les deux orientations suivantes:

- **Premièrement, en convergence avec les autres grandes puissances européennes la France a tenté de persuader les autres Etats de la planète d'accepter des normes industrielles et environnementales qui favorisent le développement « d'un capitalisme vert »**, stratégie qui correspond globalement aux intérêts des puissances européennes. Les Etats Unis et des grands pays émergents comme la Chine et l'Inde n'ont pas accepté cette proposition car contraire à leurs intérêts essentiels d'où l'échec de Copenhague.

- **Deuxièmement le gouvernement fait le maximum de cadeaux aux capitalistes qui dirigent les entreprises installées en France pour dit il « stimuler leur compétitivité »**. Tout y passe : bouclier fiscal pour les personnes physiques, détaxation des heures supplémentaires, suppression de charges sociales (zone franches, bas salaires,...) suppression de la taxe professionnelle (-11,7 M en 2010 puis -4,3M à partir de 2011 par rapport à 2009 quand la contribution territoriale aura été mise en place), dérogation à la taxe carbone,...

Par contre, pour payer les cadeaux aux patrons les consommateurs et les salariés subissent ou vont subir:

- 1) Des nouveaux prélèvements: taxe carbone (car les réductions fiscales ne compenseront que partiellement la taxe pour une partie des salariés), augmentation des taxes foncières et d'habitation, augmentation du forfait hospitalier, déremboursement pas toujours justifié de médicaments, augmentation de cotisations sociales (+5% pour les mutuelles, visites médicales,...), ...etc
- 2) Une nouvelle étape annoncée en 2010 des réformes régressives des retraites
- 3) Une baisse supplémentaire du pouvoir d'achat du point Fonction Publique
- 4) La réduction massive des emplois de titulaires dans la Fonction Publique d'Etat (-30000) et les hôpitaux (). Et il est prévu que cette politique continue. Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche nous échappons en 2010 et 2011 aux réductions de postes grâce aux luttes du printemps 2009. Mais en 2012, le gouvernement a bien l'intention de revenir à ces projets de réduction d'emplois qu'il tente de mettre en œuvre depuis 2004 mais il s'est heurté à une énorme résistance (il a cependant réussi en 2009).
- 5) L'augmentation massive des CDD dans tous les secteurs notamment dans la recherche.
- 6) Une réforme des catégories B et A de la Fonction Publique pour tenir compte des évolutions des qualifications mais au moindre coût. Le décret dit coquille organisant les nouvelles carrières en catégorie B a été publié. Il doit être décliné dans les prochains mois dans chaque ministère. La réforme des carrières de la catégorie A doit donner lieu à des consultations avec les OS à partir de fin janvier.

Le dispositif pour les carrières pourrait être complété par une réorganisation des corps pour favoriser mobilité et mutualisation : fusion de CAP ? Application de la loi mobilité ?...

Cette atteinte au pouvoir d'achat des salariés et aux services publics, s'accompagne de la mise au service du patronat de ces services publics. Cela par des moyens variables : des privatisations (France Télécom, EDF, ..) ou par un simple mécanisme d'assujettissement des services publics aux exigences du patronat.

Face à cette politique gouvernementale, les Confédérations et Fédérations syndicales, le groupe des 8 a su réagir début 2009 dans l'Unité en initiant de grands rassemblements contre cette politique. Le gouvernement n'a que peu reculé et le groupe des 8, y compris finalement la CGT, ont adopté par la suite une attitude moins déterminée, moins combative qui a découragé de nombreux salariés. L'attitude des 8 à des degrés variables est restée peu mobilisatrice à l'automne. En ce début 2009, beaucoup de salariés ne croient pas à une relance du mouvement de lutte. C'est plutôt l'attentisme et la résignation qui domine. Le gouvernement en profite pour avancer.

Ainsi, Ce qui se met en place dans l'enseignement supérieur et la recherche, c'est l'assujettissement aux objectifs des firmes,

- 1) Des CDD créés par l'ANR et d'autres agences, ainsi que des contrats partenariaux. Ces CDD sont couplés à des financements orientés. Ces CDD empêchent les chercheurs de développer des sujets qui leur sont propres car le temps d'un CDD n'est pas compatible avec une démarche à long terme. Les CDD chercheurs et ITA contribuent aussi avec les financements orientés à empêcher les équipes à être maîtresses de leur thématique. Pour une équipe ou un labo, cela va bien quand la thématique tombe dans les priorités et dans une structure avec une masse critique. Dans ce cas pas trop de souci avec l'ANR et l'AERES. Dans le cas inverse, il est difficile de résister. Les Directeurs de labos et les Chefs d'équipes se résignent souvent à anticiper des réorientations de façon à ce qu'elles restent supportables.
- 2) Des fortes primes individualisées sont en cours d'application (PES et PPRS) pour les chercheurs, enseignants-chercheurs, IT et IATOS. Elles vont renforcer l'assujettissement. « Les bons » qui auront les fortes primes seront ceux qui donnent satisfaction à leur hiérarchie et travaillent dans les labos sur les thématiques prioritaires. Pour ceux qui n'auraient pas compris, V Péresse prépare la prime d'intéressement pour les agents qui travaillent dans des équipes bénéficiant de contrats partenariaux et de contrats ANR : ce sera un prélèvement sur les contrats. Il y a et il y aura de plus en plus d'incitation à aller dans « le bon sens ».

Le SNTRS-CGT ne peut accepter ce mode de fonctionnement de la recherche fondée sur des salaires variables, des statuts précaires et la mise en concurrence des hommes pour leurs moyens de vivre et de travailler.

En s'appuyant sur la création de CDD et les salaires modulables, le gouvernement veut faire vivre de nouvelles structures de pilotage qui complètent l'ANR et l'AERES :

Il met en place des indicateurs de performance qui seront utilisées par toutes les structures : bibliométrie, valorisation (contrats avec entreprises, brevets), nombre de thèses, nombre de post docs, nombre d'articles avec les équipes d'autres organismes, nombre d'articles en partenariat international, nombres de contrats de l'ERC, etc

Il précipite l'autonomie des Universités (les compétences élargies). Les Universités devront trouver les moyens de se développer auprès des régions et des industriels.

Une dizaine d'Universités sur 85 sont choisies par le gouvernement pour devenir des campus qui sont fortement dotés en capital et profiteront d'importants investissements immobiliers. Ces campus sont situés à proximité des grandes métropoles à fort potentiel industriel. Ce sont aussi principalement dans ces zones que sont installés les pôles de compétitivité mondiaux. Les laboratoires de recherche seront regroupés principalement sur ces sites. Il y aura sans doute 5 campus principaux dont un super campus sur le plateau de Saclay.

Les EPST sont réformés et leur rôle d'agences de moyens renforcé. L'une de leurs missions est de soutenir le développement des 10 campus, des 15 PRES, des 5 à 10 cancéropôles, voire par la suite des 10 Instituts Hospitaliers Universitaires.

Le CNRS a été réorganisé en dix Instituts, autonomes par rapport à la Direction Générale. Les personnels ont cependant empêché l'éclatement pur et simple de l'organisme. Une nouvelle direction générale devrait être nommée en janvier. Les choix qui seront faits pour ses dirigeants indiqueront jusqu'où ira dans les prochaines années l'évolution du Centre.

Des superstructures nommées Alliances ou Consortiums regroupant les partenaires de la recherche sont mis en place pour un pilotage par objectif finalisé au service des industriels: Santé (Inserm, CNRS, INRA, INRIA, CEA,...), Energie (CNRS, CEA, EDF, ADEME,...), Numérique (CNRS, INRIA), Mer (Ifremer, CNRS,...). Le pilotage par disciplines est donc remplacé par un pilotage sur des grands objectifs industriels. Ces superstructures sont constituées par les dirigeants des Institutions qui s'appuient sur des Comités ad hoc qu'ils désignent. Ce sont ces superstructures qui vont faire les choix stratégiques pour les sites d'implantation des laboratoires, les collaborations avec les industriels. L'Alliance pour les Sciences de la Vie et de la Santé est la première à se mettre en place et va servir de modèle pour la liaison de la recherche avec l'Industrie. Cependant, il ne sera peut-être pas facile de la rendre opérationnelle et il ne sera peut-être pas simple d'appliquer le même modèle aux autres secteurs.

En tout cas les Alliances comme les Agences gouvernementales apparaissent comme un moyen efficace de piloter la recherche en laissant de côté les Instances Scientifiques dans lesquels les personnels sont représentés. Jusqu'à présent grâce à ces Instances le système n'était pas complètement opaque.

Le Grand Emprunt, avec toutes les critiques que le SNTRS a déjà exprimé et que je ne redéveloppera pas maintenant, va donner des moyens financiers pour faire vivre le nouveau système de pilotage.

Face à cette situation, quels peuvent être nos axes revendicatifs et nos perspectives d'action ?

1) Premier axe fondamental, la lutte contre la précarité :

Le dépouillement de l'enquête précarité sera bientôt rendu public et nous proposons qu'elle serve de point d'appui pour un printemps contre la précarité. Annick vous en dira plus juste après ce rapport.

2) Deuxième axe, la bataille pour les carrières et les rémunérations

> dans l'immédiat la lutte sur les primes 2010 : PPRS et PES

Le ministère et les directions d'organismes veulent individualiser au maximum ces primes (la modulation actuelle dans les labos est jugée trop faible alors qu'elle maximale dans les sièges des EPST et les délégations régionales. Cependant ils doivent

compter avec le mécontentement des personnels. Ainsi le CNRS, confronté à la détermination du SNTRS soutenu par les autres syndicats, a proposé d'utiliser une partie des crédits supplémentaires pour la PPRS afin d'augmenter le taux des primes inférieures à 16% pour les porter à 14% sauf pour les AI qui n'obtiendraient que 13%, une provocation scandaleuse.

Le SNTRS-CGT exige que les crédits supplémentaires soient utilisés pour porter la prime à 16% pour toutes les catégories et que les indices de références soient revus

Pour la PES, nous proposons que les crédits disponibles soient utilisés pour que la prime de recherche soit augmentée de 1000 euros par an pour tous les chercheurs. Le reliquat pourrait être utilisé pour améliorer la rémunération des débuts de carrière. Il faudra populariser cette proposition

>agir pour la reconnaissance des qualifications lors des discussions sur la réforme des carrières

Catégorie B :

- Nous condamnons le décret coquille
- Pour les AI, les futurs DUT et BTS nous avons entrepris des démarches pour éviter une rétrogradation
- Les reclassements doivent déboucher sur des améliorations de carrière pour tous

Catégorie A

- Il s'agira pour le SNTRS de faire reconnaître de manière cohérente les niveaux de qualification correspondant aux niveaux de formation de sortie de l'Enseignement Supérieur conformément à ce que nous avons défini lors du CSN de juin 2009 pour les revendications sur les carrières. De ce point de vue le classement des DUT et BTS en catégorie A discuté précédemment ainsi que la reconnaissance du doctorat dans la grille de la Fonction Publique sont des enjeux fondamentaux.

- Les reclassements éventuels doivent déboucher comme pour la catégorie B sur des améliorations de carrière

Sur les primes et la réforme des carrières nous reviendrons sur ces questions cet après-midi avec Didier GORI

>Obtenir l'amélioration du pouvoir d'achat du point d'indice

Enjeu fondamental. La négociation n'a pas lieu au niveau du MESR. Se mobiliser quand le temps sera venu de discuter du pouvoir d'achat et des salaires en 2010

>Défendre l'action sociale et le CAES (le salaire différé)

Au CNRS le budget de l'action sociale n'est pas à la hauteur des besoins et la direction remet en cause les engagements qu'elle a pris depuis de nombreuses années pour les moyens du CAES. En plus, elle remet en cause l'indépendance du CAES en essayant de lui imposer ses orientations. Il faudra faire reculer la nouvelle direction du CNRS sur cette politique.

3) Troisième axe, poursuivre la lutte pour la défense du service public de recherche

- Remettre en cause en permanence le rôle des Alliances et des Agences gouvernementales pour maintenir un rôle stratégique aux Instances Scientifiques des Organismes

- Gagner les élections aux CAP de l'Inserm pour conforter l'influence du SNTRS-CGT

- Assurer un renforcement de la place au SNTRS-CGT lors des élections au Conseil Scientifique du CNRS et aux Conseils Scientifiques d'Institut. Il faut trouver des candidats dans tous les collèges. Nous avons obtenu le maintien de collèges propres aux chercheurs du CNRS.

- Peser par nos propositions sur le fonctionnement des Instances Scientifiques des Organismes. Il faut pour cela renforcer la coordination de nos élus dans les Instances Scientifiques qui est insuffisante. La même remarque vaut pour les CAP CNRS. La réunion des Elus des CAP le 3 février devrait je l'espère contribuer à améliorer la coordination entre les élus en CAP et la direction du syndicat.

- Etre présent dans les Universités en liaison avec la FERC-Sup.

Une première étape importante pour construire la mobilisation autour de nos axes revendicatifs pourrait être la journée d'action du 21 janvier à laquelle appellent les fédérations fonctions publiques CGT, FSU, SUD, UNSA et CFDT. Nous proposons que le CSN lance un appel pour cette journée. Il nous faut aussi réfléchir au travail à faire pour développer l'action contre la précarité, sur les primes et les carrières. Nous allons y revenir. Et n'oublions jamais dans l'action qu'il faut aussi renforcer le syndicat en faisant de nouvelles adhésions et en s'efforçant de faire émerger des militants

Motion votée à l'unanimité au CSN

Motion de soutien

Les ingénieurs, techniciens, administratifs et chercheurs du SNTRS-CGT, réunis en Conseil Syndical National demandent la levée des sanctions pénales, (2 à 5 mois de prison avec sursis) requises par le tribunal d'appel d'Amiens, le 13 janvier 2010 à l'encontre des six ouvriers de l'usine « CONTINENTAL ».

Ces derniers sont accusés de « violence » pour des dégradations **mineures**, commises en sous-préfecture de Compiègne, lors d'une manifestation contre la fermeture de leur usine en avril 2009.

Les faits qui leurs sont reprochés sont sans commune mesure avec la vraie violence qui leur est faite par la Direction de « CONTINENTAL » qui a décidé de fermer son site de Clairoux et de jeter à la rue 1120 personnes, malgré les promesses de maintien du site et le retour aux 40 heures !

Travailler plus, sans gagner plus, pour être finalement mis à la porte ! C'est révoltant !

A l'heure où la justice fait preuve de mansuétude à l'égard des évadés fiscaux et réserve sa clémence à Total, responsable des 31 morts, 2500 blessés et 2 milliards d'euros de dégât à Toulouse AZF, l'acharnement à poursuivre des travailleurs qui ne font que défendre leur outil de travail et leurs emplois est inadmissible !

Nous leur exprimons notre solidarité !

Nous demandons la relaxe pour ces six salariés.

Fait à Villejuif, le 14 janvier 2010

Compte rendu de la Réunion CNR du 09 décembre 2009

En l'absence de Madame D'argouge et de Mr Rident, Mme Kauffmann représente l'administration.

Ordre du jour:

Validation du compte rendu de la CNR du 10 Juin

Pas de remarques particulières. Jean Kieffer (Sud recherche) fait remarquer qu'il était mandaté lors de la dernière CNR en tant que relecteur du compte rendu, mais il a reçu le compte rendu en même temps que les autres membres de la commission, dans ces conditions il se demande à quoi sert de nommer un représentant syndical pour la relecture du compte rendu.

IL fait également remarquer que la date de la CNR a été déplacée et qu'il est préjudiciable de changer les dates des réunions fixées à l'avance, si elles doivent être bougées.

Josiane Tack s'associe à cette remarque, il en est de même pour la CNAS et le CHS national. Madame Kauffmann précise que cela n'est pas de leur fait, mais que les salles se trouvent « réquisitionnées » par l'administration à d'autres fins.

Nous demandons à ce que notre protestation soit bien notée et remonte au niveau de la direction et que si il ne peut être fait autrement qu'au moins il y ait un choix de date

Point 2

Présentation de l'actualité de la restauration sociale au CNRS

Mélanie Cartier présente les faits marquants de l'année 2009 en matière de restauration au niveau des délégations régionales. Nous ne possédons pas de document, il doit nous être transmis ultérieurement.

DR1: A Pouchet il y a trop peu de couverts (quarante), d'où l'idée d'accueillir des extérieurs (une société extérieure sur la base d'une convention) pour permettre à la sodhexo d'avoir à servir un nombre de couverts suffisants. Les restaurateurs privés du quartier ont porté plainte pour concurrence déloyale, la convention avec la sodhexo a du être dénoncée par le CNRS: ceci posera problème lors du renouvellement du marché.

DR3: vol le gestionnaire est parti avec la caisse! 20 000€ (plus la trancheuse et un robot)

DR4 Gif sur Ivette: changement au niveau de la chaîne de restauration avec aménagements d'espaces, points chauds, points entrées ... comme à Auteuil.

Cette nouvelle organisation a engendré un grand bénéfice de la qualité dans le service rendu, à tous les niveaux.

DR5 Meudon marché en cours

DR6 Contrôle sévère du prestataire par le CNRS, contrôle avec plans d'actions... on attend de voir comment se comporte le prestataire ... ce prestataire ne respectait pas le cahier des charges, absence du gérant sur le lieu de travail, engagements sur le bio non respectés...

DR7 En attente de travaux il y a 80 couverts/jour mise en place d'alegeco pendant la période des travaux

DR8 Chizé la question de la fermeture de Chizé suite à notre intervention à la dernière CNRS... Mme Rose-Marie Cirotteau RRH DR Centre-Poitou-Charente explique la situation au niveau de la cantine de Chizé. Deux personnes gèrent entièrement le restaurant de Chizé. La fermeture du restaurant est liée selon elle, aux congés pris par le personnel. Pendant les périodes de vacances il y a moins de rationnaire (Noël, Été). Le personnel prend alors ses congés à cette époque, idem pour Février.

Jean-françois Launay prend acte et indique que nous rendrons comptes de ces explications aux personnes qui nous avaient interpellé à propos des dysfonctionnements du restaurant. Mme Rose-Marie Cirotteau RRH DR centre-Poitou-Charente est

prête à leur expliquer la situation s'ils s'adressent directement à elle.

DR15: 100 repas en plus/ jours: les travaux d'agrandissement du restaurant étaient nécessaires.

DR16: suite à une enquête de satisfaction il a été mis en évidence un problème de propreté de la vaisselle.

DR17 : réorganisation en cours suite à la retraite de l'ancien gérant

Nous passons ensuite aux opérations en cours. Mélanie Cartier explique la situation sur ce sujet.

Sur Montpellier (DR13) il est prévu un agrandissement du restaurant pour 200 agents supplémentaires. Une enquête de fréquentation du restaurant prévoit une augmentation de la population suite à la construction de nouveaux laboratoires sur le campus.

Le début des travaux est prévu pour 2011 car les agents supplémentaires vont arriver très bientôt, il y a donc urgence.

Sur Meudon 50 000 euros ont été attribués pour refaire la cafétéria.

Renouvellement des marchés en cours pour l'année 2010: Meudon (avril 2010), Montpellier Juin 2010, Gif Septembre 2010.

Pour l'élaboration des nouveaux marchés, il faut prendre en compte la notion de développement durable. La part dans le cahier des charges monte à 15% en ce qui concerne le développement durable pour les nouveaux marchés. Il s'agit d'un système chiffré pas du baratin du genre « on est les meilleurs sur le développement durable ». Les appels d'offre se font à présent avec négociation du marché.

Les caisses enregistreuses:

Harmonisation des caisses enregistreuses pour créer un réseau où on est identifié une seule fois.

Dans les marchés passés avec le prestataire privé, on intègre une annexe refacturation en location - vente des caisses enregistreuses avec lissage sur 4 ans pour racheter les caisses enregistreuses payées au départ par le prestataire privé. Meudon, Montpellier, Gif avec le renouvellement des marchés passeront au nouveau système de caisses enregistreuses.

Formation gestionnaire (restauration collective et marchés) priorité N°1 SDS

Recrutement d'un AI contrôles qualité, CDD de 3 ans (bac + 2 dans le contrôle alimentaire).

Recrutement prévu courant Janvier

La restauration hébergée plus de 300 prestataires différents, il est de ce fait difficile d'en parler dans le détail comme la restauration propre. On parle plutôt des bilans en restauration hébergée.

3 point sur la situation budgétaire 2009/2010

Présentation des budgets prévisionnels et réels en restauration sur 2008, 2009 et 2010.

Suite à cette présentation JF Launay s'interroge sur la minoration systématique des budgets prévisionnels de la restauration. En effet la prévision pour 2010 est de 20 663 257€ alors que la prévision de dépenses 2009 ajusté en juin 2009 est déjà de 20 926 773. Lors de cette présentation il nous a été expliqué que le déficit entre le prévisionnel et le réalisé sera comblé en fin d'année par le préciput ANR et une rallonge du SG. Jean François Launay fait remarquer que comme ces dépenses sont contraintes il serait peut être plus juste de les estimer à leur juste valeur ce qui permettrait d'avoir une peu de marge de manœuvre en orientant les sommes prélevées sur le préciput ANR vers les secteurs de l'enfance ou du logement Mr Petart explique que c'est le contraire, en fait c'est stratégique, on dote moins la restauration en début d'année car on sait que de toute façon l'administration abondera cette ligne budgétaire si elle est déficitaire en fin d'année, et ainsi on préserve un budget pour les autres domaines de l'action sociale qui sinon, se trouverait moins bien dotés.

Point 4

Aide à la décision pour l'organisation de la restauration

Passage de 19,6 à 5,5 pour la TVA ? Que doit on faire pour les tarifs F et I qui étaient à 19,6?

En Juin passage de tout le monde à 5,5 % au niveau de la TVA car les prestataires ne pouvaient plus facturer à 19,6%. Donc le calcul a été fait à 5,5% mais les prix des catégories I et extérieur n'ont pas baissé. Il faut prendre une décision sur l'application de ces nouveaux tarifs ou non, pour cela un groupe de travail doit être constitué, et se réunira dès le mois de janvier 2010.

Un débat s'ouvre sur ce sujet et notamment sur la catégorie I qui représente la population de nos laboratoires avec lesquels nous n'arrivons pas à passer de convention, notamment certains étudiants.

Pour le tarif I lors de l'augmentation URSSAF la répercussion n'a pas été faite pour cette catégorie pour éviter de l'augmenter trop. Cette catégorie correspond aussi aux enfants, conjoints et retraités du CNRS.

Une personne de l'administration dit qu'il existe des personnes (sur Gif?) qui se présentent au restaurant CNRS, pour déjeuner aux tarifs extérieurs, en gros ils n'ont strictement rien à voir avec le CNRS. Mélanie Cartier dit que la population déjeunant sur tarif extérieur est vraiment marginale dans les comptes globaux.

Josiane Tack propose de calculer la répercussion de la diminution des coûts de la TVA pour la catégorie I, comme le font les restaurateurs privés c'est à dire sur la base de 10 à 11% de baisse. Ce qui amènerait le tarif des catégories I au niveau de la catégorie F.

En ce qui concerne le comité de gestion Mélanie Cartier propose de garder les 6 points qui ont amené l'autorisation de la TVA à 5,5 en 2002, dont la constitution d'un comité de gestion.

En ce qui concerne les tarifs extérieurs : on ne toucherait pas le montant qui resterait à 11.40
Il faut mettre en place un groupe de travail TVA pour permettre de répondre à toutes ses questions

Pour ce qui est des comités de gestion en région, et du processus des élections... les élections sont trop lourdes à mettre en œuvre, comment alléger la procédure des élections de ce comité?

Il faut réfléchir rapidement sur ce sujet, car par exemple comme le signale Mme Tack, le renouvellement de ce groupe est bloqué sur Montpellier, car ils attendent un allègement du dispositif...

Problème de renouvellement des comités de gestion

L'administration centrale nous enverra la note destinée aux délégations régionales pour rappeler les bonnes pratiques en matière de prérogatives et de tenus du comité de gestion.

Dans l'attente des travaux du groupe de travail sur la baisse de la TVA, on ne touche pas aux tarifs I et extérieur.

Point 5.

Vote sur la tarification 2010

On augmente de 0,03 en fonction de l'augmentation imposées par URSSAF

Mme Tack intervient pour dire que le SNTRS-CGT s'oppose à cette augmentation des tarifs dû à cette demande de l'URSSAF. Nous nous opposons à cette augmentation depuis sa mise en place. Il s'agit d'une augmentation récurrente l'URSSAF demande tous les ans qu'une augmentation soit appliquée et à force elle devient significative dans le coût du repas payé par les petites catégories

Il est procédé à un vote sur les tarifs applicables en 2010.

Administration: 7 pour, 4 contres (FO Caroline Zimmermann, SNTRS-CGT, Sud recherche, SGEN-CFDT) 3 absentions (SNIRS, SNCS, UNSA)

Point 6

Point d'information sur le marché national des titres repas 2010

Le SNCS intervient pour dire que l'utilisation des tickets restaurants n'est pas très « sociale » comme mesure. Si possible il faut tendre à de la restauration propre ou hébergée car cela revient très cher et ne favorise pas les échanges dans le cadre professionnel. De plus certains s'en servent à d'autres fins que la restauration dans le cadre professionnel, en amenant leur propre repas sur site et en récupérant des titres repas dans le même temps.

La réunion se termine avec les dates prévues pour les CNR 2010 « sous réserve » que ces dates se trouvent changées....

24 Juin salle Jolliot à 14h

25 Novembre à 14H

En attendant un groupe de travail devra avancer sur les aspects TVA

Compte rendu de la réunion DRH-OS du 02 Novembre 2009

Représentants de l'administration :

Mme D'ARGOUGES (DRH), M. RIDENT (Adjoint à la DRH), Mme BEC (responsable des relations sociales et de la mission handicap), Mme QUERBOUET (chargée des relations sociales), Mme NETTER (responsable du service mission pour la femme), Mme EGLOFF (responsable de l'observatoire des métiers) M. GUERIN (adjoint à la DRH), Mme JALLUT (responsable du service expertise juridique)

Les organisations syndicales :

SGEN-CFDT, SNPRES-FO, SNCS-FSU, SNPTES-UNSA, SNIRS-CGC, Sud Recherche EPST, SNTRS-CGT (Michel PIERRE, Didier GORI)

Ordre du jour :

- Etude sur la prise en compte du genre par l'ensemble des entités RH du CNRS,
- PPRS¹ au CNRS : pistes de réflexion
- Principales dispositions sur la loi mobilité

¹ PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique, prime statutaire attribuée au ITA

1- Etude sur la prise en compte du genre par l'ensemble des entités RH du CNRS

Madame NETTER nous a présenté une étude ayant pour objectif de s'interroger sur la nature des inégalités observées entre femmes et hommes au CNRS et pour en révéler les éventuels mécanismes. Dans son introduction elle indique vouloir s'interroger sur les potentialités de changement. L'étude présentée est le résultat d'un travail des services de l'observatoire des métiers et d'une société privée. Globalement les données indiquent que les femmes sont nettement moins nombreuses dans les grades les plus élevés ce qui a été décrit depuis très longtemps comme un « plafond de verre ». Cette description se traduit par une proportion de femmes inférieures dans les corps supérieurs par rapport à la proportion H/F lors du recrutement. L'étude révèle par exemple un décalage d'âges à l'entrée dans les corps de chercheurs et un nombre de candidature de femmes aux concours DR2 plus faible que chez les hommes. Au niveau des ITA, seuls les IR font apparaître des différences de carrière. Il est relevé aussi des différences significatives selon les BAP. Globalement les hommes bénéficient généralement de changements de corps plus rapide que les femmes. Dans une tentative de définir les mécanismes de ces discriminations l'étude pointe ce qu'ils nomment : « la porosité des frontières entre le temps professionnel et le temps privé ».

L'étude tente ensuite de présenter une analyse d'un modèle conçu sur la base d'un modèle « masculin » alors qu'il est présenté comme « neutre ». Il s'agit d'expliquer que les systèmes d'évaluation ou d'organisation reposent sur une conception et une organisation du travail qui est imprégné par la conception masculine du travail. Ce qui va principalement opposer les 2 concepts fait référence à cette question de porosité entre la vie privée et la vie professionnelle.

Il faut noter que l'augmentation de la proportion des femmes est toujours observée en phase de croissance de l'emploi global.

La présentation réduit l'approche à la simple question :

« Comment le CNRS peut-il attirer et mobiliser tous les talents dont il a besoin pour réaliser son projet d'excellence scientifique ? »

Autre aspect frustrant, l'étude se termine par la déclinaison des « acteurs » à mobiliser et ceux-ci tourne principalement autour de la Direction et de l'architecture du « management » au CNRS. Les actions concrètes à mener sont limitées à un acte « solennel » comme une charte, associé à une forte « médiatisation ». Cet accord serait négocié fin 2010. En fin de présentation, nous avons découvert que l'étude avait été sous-traité à un cabinet privé.

Préalablement son intervention sur l'étude, le SNTRS a dénoncé une fois encore les méthodologies de travail. D'une part, nous n'avons pas tous reçu le livret parité, document devant permettre d'apprécier les incidences des discriminations. D'autre part, nous avons fermement réagi face à l'externalisation de cette étude alors que le CNRS possède des compétences incontestables et certainement de bien meilleures expertises.

Nous avons noté qu'il y a déjà eu depuis 25 ans des études décrivant la situation des femmes au CNRS.

Le SNTRS qui a été un des premiers à réagir a manifesté sa déception de voir encore une fois une étude présentant la situation sur les discriminations H/F qui en reste sur un constat. Nous nous sommes interrogés sur la réelle volonté de la direction de voir ce dossier avancer. Nous avons souligné l'importance du facteur de « **porosité entre vie privé et la vie professionnelle** ». Le problème de cette « porosité » de la vie des personnels est intimement lié à la politique de management mise en œuvre par la direction. Malgré ce constat fort, la direction ne semble pas en prendre conscience, pire que cela, si elle oppose l'action de lutte contre les discriminations à sa politique « d'excellence scientifique ». Le SNTRS a dénoncé la politique d'excellence à l'origine de la précarité qui conduit à un recrutement de plus en plus tardif. Le SNTRS a déploré l'antagonisme de cette politique avec les contraintes de la maternité.

Il faut des éléments permettant de caractériser et de comprendre les mécanismes de la discrimination.

Quel est l'impacte de :

- la maternité
- la responsabilité parentale
- des familles monoparentales

Nous avons demandé que la direction mandate des sociologues du CNRS afin qu'ils réalise une étude sur l'impacte de la maternité et de la parentalité sur les personnels.

Les autres organisations ont été extrêmement critiques avec la présentation de cette étude. Tout comme nous, ils ont dénoncé l'externalisation d'une étude alors que le CNRS possède des compétences de références. Le SNCS a réclamé le cahier de charge de l'étude qui a été confié au cabinet privé. Concernant l'étude elle-même, l'UNSA dénonce « l'amateurisme de l'étude » et « un manque de professionnalisme ». Le SGEN-CFDT a rappelé que le constat du « plafond de verre » date de 10 à 15 ans.

Elles regrettent que l'étude en reste une nouvelle fois à un constat. L'UNSA a souligné son opposition à toute mesure de « discrimination positive ». La proposition d'une étude particulière sur l'impact de la maternité et de la parentalité a été reprise par d'autres organisations.

L'UNSA a appuyé notre demande en rappelant que le CNRS a souvent été un laboratoire pour des mesures de ressources humaines et sociétales et a suggéré à la direction de ne pas se censurer...

L'ensemble des organisations syndicales a réclamé un « passage concret à l'action ». Elles ont vivement critiqué l'opposition des mesures à mettre en œuvre avec la « politique d'excellence scientifique ». Les mesures de restrictions sur l'action sociale ont été aussi dénoncé comme étant des leviers de discrimination.

Mme NETTER s'est défendu de vouloir retarder le dossier. Elle a indiqué que le recours à un cabinet extérieur n'avait d'autre but que de rendre les résultats incontestables. Elle assume le caractère caricatural de la présentation précisant que l'objectif était de susciter une réaction. Elle nous a indiqué qu'elle voulait faire un ultime point d'étape avant les discussions sur des mesures concrètes.

2- PPRS au CNRS : pistes de réflexion

M. GUERIN a fait un rappel réglementaire des mesures liées à l'attribution de la Prime de Participation à la Recherche Scientifique². Il a rappelé et insisté sur l'aspect modulable de la PPRS. Après un rappel historique des dispositifs d'attribution et de modulation, il a fait le constat que la modulation de la PPRS au CNRS est essentiellement à la hausse. Les minorations de la PPRS n'excèdent pas 0,5% des effectifs. Par contre, les modulations à la hausse représentent une population significative : 50% le « taux moyen », 32% le « taux double » et 17% le « taux triple ». (Cf tableaux en annexe)

Derrière ces chiffres se cachent des pratiques de modulation très disparate selon les unités et les services. Pour la première fois, la Direction du CNRS reconnaît que les taux d'attribution des primes sont supérieurs au siège et dans les délégations que dans les unités de recherche. Sur les 49,54 millions d'€ affecté à la PPRS en 2008, 6,31 millions d'€ (12,7%) ont été utilisé pour la modulation. La direction pointe particulièrement l'insuffisance des pratiques de laboratoires dans la modulation. Il apparaît même que les plus fortes modulations profitent davantage au plus petites catégories (Cf tableaux en annexe). La DRH déplore clairement l'absence de message politique. Elle souligne les écarts dans les pratiques entre les unités d'une part et d'autre part avec le siège et les délégations. Ainsi, la direction a présenté ses pistes de réflexion visant à « harmoniser les pratiques ». Elle propose par exemple, de :

- « clarifier le sens de la PPRS »
- « responsabiliser les DU³ »

Pour cela, des propositions nous ont été soumises :

- attribuer une enveloppe budgétaire de PPRS par unité afin de responsabiliser les DU et de leur donner les moyens de mettre en place une politique de management sauf pour les petites unités dont la taille ne permet pas de mettre en place cette politique, les enveloppes seront alors gérées en délégation.
- Donner un supplément de PPRS dans l'enveloppe de l'unité quand un chercheur est bénéficiaire de la PES (prime d'excellence scientifique destinée aux chercheurs).
- Les modulations devront être motivés sur des critères objectifs, en lien avec le contrat d'objectifs récemment introduit dans le dossier annuel d'activité. Les distinctions comme le cristal du CNRS, seront des critères d'attribution.
- Pour rendre « visible » la modulation par rapport à la prime moyenne, elle serait versée en septembre.
- Afin de lutter contre les pratiques d'attributions égalitaires dans les unités, la modulation serait soumise à des contraintes tel qu'un montant minimum de modulation et un maximum d'agents modulés par rapport à l'effectif de l'unité.

La DRH nous a indiqué vouloir négocier rapidement sur ce dossier afin de mettre en œuvre une nouvelle politique d'attribution dès le premier semestre 2010.

Les organisations syndicales ont encore une fois déploré la manière dont la Direction concevait le dialogue social. Le document nécessaire pour nous permettre de préparer la réunion nous a été envoyé le matin même. En plus de ces difficultés de préparation le document envoyé ne présentait pas les 4 dernières pages correspondant aux propositions, qui nous ont été remise en séance !

Pour bien comprendre le fonctionnement de la PPRS, Il est nécessaire de savoir que la PPRS est une prime attribuée aux ITA sur la base d'un indice de référence. Le montant de celle-ci correspond à un pourcentage du traitement annuel correspondant à cet indice de référence. L'indice comme le pourcentage diffèrent selon les grades. La PPRS étant semestrielle, est attribuée en 2 fois en juin et en décembre. Par rapport au cadre réglementaire de référence, nous avons obtenu au CNRS une application légèrement meilleure pour les plus petits grades. Concernant cette avancée sur les taux, a déterminé la non actualisation des indices de références. Les indices de références qui étaient jadis les indices moyens des grilles. Aujourd'hui du fait de l'évolution des grilles, ce ne sont plus les indices moyens, pour les plus petits grades et corps, les indices de références sont inférieurs au premier indice de leur grille ! A cette situation s'ajoute l'injustice du pourcentage qui n'est pas égal pour tous, il est même plus faible pour les grades inférieures, ainsi l'injustice s'ajoutant à l'injustice. Ci-joint un tableau qui illustre tout ceci :

² PPRS : prime statutaire attribuée aux IT dans les EPST et les universités

³ DU : Directeurs d'Unité

Grades	premier indice de la grille	Indice de référence *	pourcentage réglementaire (%)	pourcentage retenu au CNRS (%)	montant de la prime moyenne (€)
IRHC	658	768	15	16	6739,66
IR1	582	705	15	16	6186,80
IR2	412	535	15	16	4694,95
IEHC	696	455	12	16	3992,90
IE1	555	375	12	16	3290,85
IE2	370	375	12	16	3290,85
AI	339	375	8	12	2468,14
TCE	377	343	8	12	2257,52
TCS	352	306	8	12	2014,00
TCN	297	306	8	12	2014,00
AJTP	294	260	8	12	1711,24
AJT	292	260	8	12	1711,24
ex AGT - AGTP		254	8	12	1671,75

* En gras les indices inférieurs ou très proche du premier indice de la grille

Le SNTRS a dénoncé l'enfermement des discussions par la DRH sur la seule question de la PPRS et de sa modulation. Nous avons réaffirmé notre demande de discuter globalement de l'utilisation la masse salariale. Il n'est pas convenable pour nous de discuter de la PPRS sans mettre en lumière les autres primes comme l'ISFIC ou les primes de fonction. Nous avons réaffirmé également nos revendications comme la PPRS à 20% pour tous, et son intégration dans le salaire. Nous avons souligné notre opposition à la modulation.

Concernant les propositions de la Direction, nous avons dénoncé la politique de management qui se met en place. Après la mise en œuvre du contrat d'objectif, la direction reconnaît aujourd'hui ouvertement l'utiliser pour mettre en œuvre une politique de rémunération variable. Nous dénonçons l'asservissement de la rémunération à un dispositif d'évaluation hiérarchique. Nous dénonçons ce qu'elle nomme la « responsabilisation des Directeurs d'Unité ». Ces pratiques managériales mettront les personnels en compétition et ne peuvent que développer le clientélisme. Nous avons mis en garde la Direction sur les conséquences de ces mesures sur la cohésion des collectifs de travail.

L'ensemble des organisations syndicales a dénoncé l'impact de cette politique managériale sur les collectifs de travail. Toutes les organisations ont dénoncé la modulation et ont vivement critiqué la volonté de la Direction de « responsabiliser les Directeurs d'Unité ».

Les organisations syndicales ont largement partagé leurs oppositions à la modulation de la PPRS, et partagent notre revendication d'une PPRS à 20% pour tous. Il est apparu de fortes inquiétudes quant aux conséquences de cette politique sur les collectifs de travail autant que sur les personnels eux même.

La DRH a pris note de l'opposition unanime des organisations face à la modulation et la référence à la PES mais n'a pas retenu dans ses conclusions les très vives critiques des fondements de ce management autant que du principe de modulation.

3- Principales dispositions sur la loi mobilité

A la demande des organisations syndicales, Mme JALLUT a présenté les principales mesures concernant la loi mobilité. Cette loi concerne les trois fonctions publiques et a pour objectifs de développer les mobilités des fonctionnaires et de leur accorder les mêmes garanties. Mme JALLUT fait ainsi mention des différentes mesures :

- Suppression des obstacles statutaires dans la fonction publique : ouverture de tous les corps au détachement et à l'intégration à niveau comparable, et suppression de la limite de mobilité à 3 ans d'exercice sur une poste. Au delà de 5 années de détachement, l'administration d'accueil devra proposer une intégration : dans ce cas de figure, il s'agit d'un alignement sur ce qui se pratiquait dans les organismes de recherche.

- Création de l'intégration direct : Il s'agit d'une mesure pratiquée pour la catégorie C qui sera étendu aux autres, sans détachement préalable. A savoir que l'accord des deux parties est requis autant que l'avis de la CAP de l'établissement d'accueil.

- Conditions de départ en mobilité :

- Le fonctionnaire a le droit à la mobilité avec un préavis de 3 mois, sous réserve des nécessités de service ou de déontologie. Comme c'est souvent le cas dans ces circonstances, l'absence de réponse de l'administration dans les 2 mois vaut accord.
- maintien des différentes formes de mobilité : détachement, mise à disposition, ...

- Prise en compte des avantages de carrières acquis en période de détachement. Mme JALLUT a bien précisé qu'il s'agissait de la prise en compte des conditions les plus favorables.

- Expérimentation du cumul d'emplois à temps non complet.
- Prolongation de la durée de cumuls pour création ou reprise d'une entreprise

Enfin, elle nous a présenté d'autres aspects présentés comme des garanties en cas des réorganisations des services avec la création d'une situation de réorientation professionnelle ou des possibilités d'indemnités d'accompagnement à la mobilité. Parmi les nouveautés qu'introduit cette loi, elle a ajouté qu'il avait également une ouverture d'accès aux concours internes des membres de l'union européenne de même que l'accès aux grades intermédiaires (exemple accès en IR1 ou IRHC). Elle a fait référence aux possibilités de recrutement de non titulaires pour des remplacements indiquant que les établissements pourront avoir recours à l'intérim.

Ne l'ayant pas évoqué, Mme JALLUT a été interrogée sur la possibilité pour les Directions d'établissement de recourir à des mises en disponibilité d'office. Cette procédure intervient si l'agent refuse 3 postes considérés comme recevables ou si l'absence d'affectation d'un agent excède 2 années. A la différence de ce qui existe dans le EPS, il ne s'agit pas à la fin de la procédure d'une affectation d'offre mais d'une mise en disponibilité.

Globalement les organisations syndicales ont déploré une présentation positive de ces mesures alors qu'elles posent un certain nombre de menace sur les personnels. Nous avons plus particulièrement pointé les menaces que représente le recours à l'intérim, alors que les emplois contractuels ne cessent de croître de manière inquiétante. L'ouverture des possibilités de cumuls d'emplois à temps non complet est une réelle menace pour les personnels. Ils peuvent être contraint à cette mesure dans des contextes d'éloignement des lieux d'exercice professionnelle et en s'ajoutant souvent à l'éloignement du lieu de résidence également. Enfin derrière l'ouverture des concours internes du CNRS aux candidats de l'union européenne se cache le problème de la réciprocité.

ANNEXES

Tableau relatif aux barèmes et aux différents niveaux de primes :

Rappel du barème PPRS appliqué au CNRS (en brut annuel et selon une valeur du point au 1er semestre 2009)								
Grades	Indice de référence réglementaire	Taux réglementaire de la prime moyenne	Prime moyenne réglementaire	Taux de gestion retenu par le CNRS	Prime moyenne CNRS	Prime minorée = 2/3 prime moyenne CNRS	Prime max = taux réglementaire X 2	Prime except = taux réglementaire X 3
IRHC	768	15%	6 318,43	16%	6 739,66	4 493,11	12 636,86	18 955,30
IR1	705	15%	5 800,12	16%	6 186,80	4 124,53	11 600,25	17 400,37
IR2	535	15%	4 401,51	16%	4 694,95	3 129,96	8 803,02	13 204,54
IEHC	455	12%	2 994,67	16%	3 992,90	2 661,93	5 989,35	8 984,02
IE1 et IE2	375	12%	2 468,14	16%	3 290,85	2 193,90	4 936,28	7 404,41
AI	375	8%	1 645,43	12%	2 468,14	1 645,43	3 290,85	4 936,28
TCE	343	8%	1 505,02	12%	2 257,52	1 505,02	3 010,03	4 515,05
TCS	306	8%	1 342,67	12%	2 014,00	1 342,67	2 685,33	4 028,00
TCN	306	8%	1 342,67	12%	2 014,00	1 342,67	2 685,33	4 028,00
AJT et AJTP	260	8%	1 140,83	12%	1 711,24	1 140,83	2 281,66	3 422,48
AGT et AGTF	254	8%	1 114,50	12%	1 671,75	1 114,50	2 229,00	3 343,50

Pratique de la modulation au CNRS :

Répartition des corps dans les différentes catégories étudiées (2ème semestre 2008)

Grades	Sur le total par corps des agents étudiés	% agents prime moyenne	% entre taux de gestion et max	% entre taux max e except.	Total
IR	2 798	59%	36%	4%	100%
IE	3 573	53%	39%	9%	100%
AI	2 609	47%	31%	22%	100%
T	4 136	45%	26%	29%	100%
AJT	774	45%	26%	30%	100%
TOTAL	13 890	50%	32%	17%	100%

Compte rendu de la réunion des élus du Comité National le 8 octobre 2009

Il y avait 18 présents soit un peu plus d'un tiers des élus. De nombreux camarades étaient excusés, pris notamment par les jurys de concours IT. Il est en effet très difficile de trouver une période idéale pour une telle réunion. En début d'année ce sont les visites d'unités.

Après que chacun se soit présenté, Daniel Steinmetz a introduit la réunion en faisant le point de la situation au CNRS. Nous entrons dans une nouvelle phase. Les batailles du printemps ont permis d'obtenir quelques reculs que l'on retrouve tant dans le contrat d'objectif que dans le décret organique à venir, et si il persiste des inquiétudes de désagrégation dans le futur pour l'instant le CNRS a obtenu un sursis.

Les textes concernant les conseils d'institut et le conseil scientifique sont arrivés. Contrairement à ce que l'on avait pu voir par le passé on conserve bien la proportion de 50% de nommés/ 50% d'élus (5A, 4B et seulement 2C). Seuls les C seront élus sur un scrutin de liste. Par contre les sous collèges A2 et B2 disparaissent au profit de collèges uniques. S'agissant d'un scrutin majoritaire il y a là un risque important de disparition de la représentation des agents de l'établissement.

Tout cela se passe dans un contexte de mise en place des alliances et de la LRU et d'importantes dérégulations ainsi il y a à présent plus de 12500 précaires (qui correspondent à plus de 6000 équivalents temps plein).

Dans la lignée du rapport Hoffmann, les primes au mérite arrivent pour les chercheurs, tout cela dans une période de bas salaires.

Cela prend la forme de la PES (prime d'excellence scientifique) dont l'attribution sera débattue en section.

Pour bénéficier de cette prime, dont le montant est loin d'être négligeable (jusqu'à 25000 euros annuels soit plus que le salaire d'un TCE au dernier échelon), il sera nécessaire d'effectuer un tiers de service d'enseignement. Il s'agit là d'un danger considérable pour le statut de chercheur à temps plein.

Ce type de rémunération semble sur le point d'être introduit pour les IT dépendant des chercheurs bénéficiant de la PES.

Prochainement vont avoir lieu les élections dans les Conseils d'Instituts et au Conseil Scientifique. Même si nous avons combattu leur mise en place et si nous contestons le mode de scrutin il semble essentiel d'être présents dans ces instances représentatives. Un appel est lancé à la recherche de candidats.

La discussion qui a suivi s'est déroulée autour de deux grands axes, d'une part les visites d'unité avec l'AERES, d'autre part les concours IT.

Les visites d'unités :

Cette première année de mandat correspond à la généralisation des évaluations de l'AERES.

Force est de constater une grande disparité suivant les sections (cela dépend beaucoup de la gestion des DSA) d'une part mais aussi suivant chaque comité de visite.

L'élus C peut aussi bien n'assister qu'en qualité d'observateur, comme le DSA, et donc ne participe à aucune discussion et ses frais sont indemnisés par la direction scientifique, ou à l'autre extrême il est membre à part entière du comité de visite. Entre les deux tous les cas de figures sont possibles même l'absence totale d'IT.

Quoiqu'il en soit le comité national n'est plus représenté en tant que tel que par un seul de ses membres. Les autres y sont à un autre titre.

Deuxième point commun, les visites sont beaucoup plus courtes que par le passé. Les rencontres avec les personnels se font le plus souvent au détriment d'autres réunions et sont parfois très courtes.

Dans les plus petites unités les IT ne sont pas rencontrés du tout.

Cela est d'autant plus grave qu'il semble y avoir une tension croissante dans les labos et que dans des cas de plus en plus nombreux on peut même parler de souffrance au travail.

Les mises en FRE pour éliminer les équipes mal évaluées par l'AERES semblent se multiplier.

Les rapports et les exposés se déroulent de plus en plus souvent en anglais ce qui est un facteur supplémentaire d'exclusion des IT.

Sarcoïdose Un problème supplémentaire est posé au niveau des rapports. Il apparaît souvent que l'appréciation finale de l'AERES soit différente de ce qui a été dit lors de la visite.

Il est émis le souhait qu'un soin particulier soit donné à l'observation du ratio de précaires ainsi que du champ privé.

Les concours :

La plupart de nos élus n'ont pas encore eu l'occasion de participer à des jurys de concours internes. Il semble que cette année encore de nombreuses éliminations sur dossier aient eu lieu pour les admissions aux concours internes.

Au niveau des concours externes il apparaît toujours une forte présence de surdiplômés, phénomène certainement accentué par la crise du recrutement des doctorats.

Certains camarades se sont trouvés en difficulté devant de graves dysfonctionnements lors du déroulement de jury. Se rappeler que le président du concours ne peut se passer de l'accord de l'élus C pour la validité du concours.

Il convient de développer le lien entre le syndicat et ses élus et aussi des élus entre eux afin que personne ne puisse se sentir isolé.

Il est donc décidé de relancer la liste de diffusion qui fonctionnait lors de la précédente mandature.