



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°153 du 5 juin 2009

SOMMAIRE

- Proposition du Bureau National pour le chapitre C3
- Contributions :
 - o Les carrières dans la recherche selon V. Pécresse : chercheurs de primes
 - o Embargo sur les carrières : L'évaluation démocratique a vécu, l'administration prend le contrôle des carrières des chercheurs et des ITA
 - o Quelle grille des salaires ? Contribution au débat
 - o Contribution au débat sur la réorganisation des carrières
 - o Comment sauver les AI ? Comment ne pas perdre la classification de nos emplois !
 - o PROJET de GRILLE catégorie B proposé par le Ministère

Préparation aux débats du Conseil Syndical National du 18 juin 2009

I. Le chapitre C3 du document revendicatif

Le Conseil Syndical National du 18 juin prochain devra statuer sur le chapitre C3 du document revendicatif. Ce chapitre traite plus particulièrement des revendications sur la classification des qualifications et de nos revendications en matière de grille.

Bon nombre des revendications, dans ce chapitre, sont toujours d'actualité. Il suffira pour certaines de pratiquer de simples réactualisations car la plus part d'entre elles demeurent valables. Parmi elles, nous revendiquons :

- Immédiatement la prime à 20% pour tous (chercheurs et ITA)
- A terme l'intégration des primes dans le salaire,
- une grille qui commence au SMIC + 20 % de primes,
- le rallongement des grilles indiciaire,
- le maintien de recrutement de personnels sans diplômes,
- la modification des statuts pour que les changements de corps dépendent d'un % des effectifs et non plus sur les flux,
- Le maintien d'un recrutement Bac+2 dans la catégorie A de la fonction publique (maintien de la dérogation.

Par contre, il faudra débattre si chaque niveau de qualification doit correspondre à un corps ou si nous imaginons un autre type de dispositif. Le problème se pose de façon d'autant plus cruciale qu'il n'y plus qu'un corps de catégorie C qui regroupe deux niveaux de qualification.

Pour des corps à plusieurs niveaux de qualification, il faudra aussi savoir si nous conservons des grades (2 par exemple) ou si nous proposons un autre dispositif. La discussion sera ouverte sur ce point.

Faut-il donc garder les revendications suivantes ?

- une grille basée sur 7 niveaux de qualification,
- la suppression totale des barrages de grades.

Du fait des récentes lois et des contre-réformes menées par les derniers gouvernements, d'autres revendications seront à formuler afin de les adapter aux contextes actuels. Ainsi la LOLF, la RGPP sont à l'origine de reculs statutaires ou de menaces sérieuses qui pèsent désormais sur les personnels. Il est fondamental que dans le contexte actuel l'ensemble des personnels, ITA comme chercheurs, quelque soit leur unité d'affectation, demeure salarié du CNRS et à ce titre bénéficie d'une gestion nationale de leur emploi et carrière, (y compris la rémunération et l'évaluation). Cette revendication vise à lutter contre toutes les tentatives de verser les personnels dans des établissements « gestionnaires » mais aussi à garantir un statut national pour tous les personnels des EPST qui fasse barrage aux dérives du clientélisme et de l'individualisation.

Il faut également tenir compte de l'évolution du système d'éducation et de la mise en place du LMD.

Bien que nous l'ayons vigoureusement combattu, désormais les jeunes diplômés de la catégorie A arrivent sur le marché du travail avec ce nouveau format de diplômes (3-5-8) alors que les personnels en place sont encore un autre format. Cette question pose aussi le problème de la reconnaissance des bac+2 (BTS et DUT), de la place du doctorat et de celle des écoles d'ingénieur par rapport aux masters des universités.

Pour répondre à ces questions, il nous faudra définir les principes de ce qui constitue un niveau de qualification et répondre aux questions suivantes :

- Quels diplômes définissent un niveau de qualification ?
- Y a-t-il des jeunes non diplômés qui sont qualifiés
- doit-on intégrer un niveau sans diplôme ?
- quelle est la différence du bac+2 avec les licences professionnelles ?
- doit on reconnaître le doctorat comme un niveau de qualification ?

La classification que nous retiendrons devra tenir compte des réponses à ces questions.

La classification présentée est construite, pour faciliter la lecture, sur la base des diplômes de "références" de l'enseignement public qui correspondent aux formations initiales actuelles. Les qualifications correspondantes peuvent être acquises par d'autres voies (autres diplômes français ou diplômes étrangers équivalents ou des validations de l'expérience acquise-VAE équivalentes dans les services publics ou les entreprises). Les diplômes qui ont disparu, comme la Maîtrise,

ont aussi une équivalence. Dans le cas de la Maîtrise, cela devrait permettre de concourir pour le corps A2 (Master) d'autant que les personnels ont eu souvent depuis l'obtention de leur diplôme une expérience professionnelle.

II. La classification des qualifications.

Voici donc une synthèse des propositions :

Classification des différents niveaux de qualifications		
Corps	Niveau	Niveau de Formation
C	1 2	sans diplôme CAP, BEP
B	3	BAC
A1	4	BTS - DUT L3 (Licence)
A2	5	Master Ingénieurs
IRD (A3) CR (A3)	6	Docteurs (D)
IRHC DR	7	corps de promotion

Nous ne donnons pas de dénomination aux corps à ce stade de la réflexion.

1 corps de catégorie C

1 corps de catégorie B

3 niveaux de corps de catégorie A et un corps de promotion, notés par la suite A1, A2, A3.

Nous proposons pour les corps à plusieurs niveaux de qualification un mécanisme d'entrée différencié à des échelons différents.

Exemple pour le corps de catégorie C

Sans diplôme niveau d'entrée 100

Avec CAP – BEP niveau 120

Rappelons que pour le syndicat, les EPST doivent recruter des personnels à un niveau non qualifié qui correspond à l'absence de diplôme ou de certification. Cela doit s'accompagner d'un effort de formation interne pour leur permettre d'arriver au niveau CAP.

Pour le corps de catégorie B une seule entrée à niveau 140

Pour le corps A1

Une entrée niveau BAC +2 à niveau 160

Une entrée niveau licence à 180 (à débattre)

Pour le corps A2

Une entrée à Master à 200

Une entrée niveau école d'ingénieur catégorie A niveau 210 à débattre

Pour le corps A3 une entrée doctorat à niveau 230.

Il faudra définir une amplitude de carrière sachant que nos revendications étaient de 1,7 et actuellement celles de la CGT sont de l'ordre de 2.

Nous pouvons donc proposer une esquisse de grille, avec comme référence un indice 100 correspondant à un SMIC de 1600 euros avec une prime de 20%. (Faut il une prime calculée sur l'indice moyen du grade comme actuellement ?).

Classification des différents niveaux de qualifications				
Corps		Niveau		
C		1	100	240
		2	120	
B		3	140	280
A1		4	160	360
			180	
A2		5	200	400
			220 ?	
IRD (A3)	CR (A3)	6	230	460
IRHC DR		7		?

Pour mémoire, nous rappelons ci après les repères revendicatifs de la CGT.

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- Niveau BEP / CAP : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 1 920 € brut ;
- Niveau BAC : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 240 € brut ;
- Niveau BTS / DEUG / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 560 € brut ;
- Niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 880 € brut ;
- Niveau BAC + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit : 3 200 € brut ;
- Niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit : 3 680 € brut.

La CGT fixe le point de départ de la grille au minimum au niveau du Smic revendiqué à 1600 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification. Pour nous, nous revendiquons un salaire minimum de 1600 euros +prime à 20%.

Reclassement des personnels en place.

Nous proposons pour reclasser les personnels en place de tenir compte de leur expérience professionnelle qui vient compléter leur diplôme de base et justifie qu'on les reclasse dans le corps de niveau supérieur. Ainsi, nous proposons de reclasser :

- Les AI dans le corps A1
- Les IE dans le corps A2
- Les IR dans le corps A3

Les carrières dans la recherche selon V. Pécresse : chercheurs de primes

Valérie Pécresse a publié ses propositions concernant l'amélioration des carrières et des rémunérations dans la recherche et l'enseignement supérieur.

Des propositions sous le signe de l'autoritarisme

Ce sujet fait partie en France des négociations conventionnelles. La ministre a préféré demander deux rapports à des personnes qu'elle a choisies : Rémy Schwartz, conseiller d'Etat et Jules Hofmann, président de l'Académie des Sciences. Les syndicats ont seulement été auditionnés. L'audition la plus scandaleuse a été celle réalisée par Hofmann : il n'a pas caché son dédain des propositions de la CGT et sans doute s'est-il comporté de la même façon avec tous les syndicats. Des négociations auraient du suivre la publication de ces rapports qui n'ont jamais eu lieu. Pourtant V. Pécresse s'y était engagée en juillet devant les syndicats. C'est donc sans négociation aucune que les décisions ont été prises.

Autre signe du dédain des organisations des personnels, la primeur des annonces est accordée à la presse. Les syndicats n'ont été reçus qu'ensuite. L'accent sur la communication caractérise les régimes autoritaires.

Ce procédé est habituel pour la ministre ; ainsi pour la « conseiller » sur les contours des instituts, elle a créé des groupes de travail dont elle a nommé tous les membres. Aucun EPST n'y est représenté en tant que tel, aucun membre d'une commission scientifique non plus.

Les fondements de la politique du ministère

Sur le fond, les propositions de la ministre reposent sur des principes que le SNTRS-CGT combat.

Les progressions collectives des carrières sont dénoncées par la ministre dans le discours qui accompagne ses propositions. Elle entend mettre fin aux « parcours indifférenciés » et instaurer une individualisation des carrières qui tienne compte du « mérite », du talent » des personnes. Que la production scientifique soit une œuvre collective, qui associe des personnes dont les qualifications et les activités sont variées, qui nécessite des échanges, des retours critiques, des débats, ne l'effleure pas. Elle a choisi de casser les collectifs de travail et d'instaurer un système concurrentiel sans merci.

Mais qu'entend donc la ministre par « mérite », « talent » excellence » ? Ces mots ne servent qu'à camoufler là encore une volonté de retirer aux représentants, élus et nommés, de la communauté scientifique le contrôle des recrutements et des promotions des chercheurs et des ITA, qui sont aussi un contrôle des orientations des sciences (méthodes, modes de travail, autonomie, etc.). En transformant les présidents d'université et d'organismes en managers de la science, la ministre espère assujettir la communauté scientifique à ses objectifs. D'où aussi l'hypertrophie des services de ressources humaines qui contrôleront étroitement les recrutements et les promotions des ITA. Etre méritant c'est être aux normes.

Pour la ministre, l'appât du gain serait le moteur des scientifiques, le moteur du progrès. La ministre ne craint pas d'encourager les comportements conformistes ou d'allégeance et de ne gratifier que ceux qui se couleraient dans les thèmes et problématiques à la mode. Seuls ceux-ci seraient talentueux et méritants. Le ministère contrôlant toute la chaîne, du financement à l'évaluation, les élus de la communauté scientifique devenant très minoritaires sinon marginalisés, on ne peut que s'inquiéter si ce système devient la règle. Par ailleurs, la ministre envisage de rémunérer grassement les fonctions de haute responsabilité (présidents d'universités, directeurs de grandes unités..). Ils auront ainsi les moyens d'être de véritables dirigeants d'entreprise, comme cela est déjà le cas dans d'autres services publics.

Les propositions de la ministre signent, à terme, la fin du statut de chercheur à temps plein. Certes, elle ne s'y attaque pas directement, mais les primes seront largement subordonnées pour les chercheurs à une activité d'enseignement. Certes, les chercheurs se consacraient déjà, dans leur grande majorité, à la diffusion de leurs travaux auprès des étudiants ou des doctorants ; on leur demandera maintenant d'enseigner les bases de leur discipline à tous les niveaux universitaires, avec un volant d'heures augmenté. Les chaires vont dans ce sens : on supprime des postes de CR au CNRS, qui glisseront progressivement vers des postes de maître de conférences, le CNRS remboursant aux universités le temps consacré à la recherche (soit 2/3 de la charge normale d'enseignement) aux universités. En trois ans il est envisagé de porter à 270 le nombre de chaires (3 fois 90 si le CNRS maintient ce niveau, le ministère rappelons-le fixe à 60 le quota minimal de chaires).

Cela est vrai également pour les ITA dont la spécificité disparaît. La mutualisation des activités est généralisée. Elle concerne surtout les emplois de l'informatique, de la communication et la documentation et de l'administration et gestion,

c'est-à-dire exactement les emplois que le CNRS supprimera et qui seront déplacés vers les universités. La mutualisation tant vantée est bien un transfert d'emplois vers les universités et corrélativement, une perte de maîtrise du CNRS de ces emplois. C'est ce que l'on appelle pudiquement « se replier sur le cœur du métier ».

En effet, les universités et la recherche doivent se replier sur « le cœur de leur métier ». De nombreuses fonctions d'ITA seront externalisées, notamment celles occupées par les ouvriers et les employés de service. Qu'est donc ce cœur du métier ? En quoi les fonctions non directement productives de recherche auraient-elles vocation à être externalisées ? Où commence et où s'arrête ce « cœur » ? Le CNRS se dessaisit des emplois « communs » au profit des universités, CNRS et universités se dessaisissent conjointement des emplois de service (restauration, nettoyage, entretien des bâtiments, etc.) au profit des marchands de soupe et des négriers, ce qui a deux conséquences : l'accroissement des inégalités entre les salariés, où les moins qualifiés s'appauvrissent et quelques heureux « méritants » ratissent les primes juteuses d'une part et la détérioration dramatique des conditions de travail par l'éclatement des solidarités de travail, faisant de chaque salarié seul responsable de son activité professionnelle. On connaît les conséquences de cette politique dans le privé.

La concurrence sera généralisée par l'ensemble des dispositifs promulgués par le ministre : entre les individus comme entre les établissements, les laboratoires, les équipes, les services. La phase suivante sera financière dans les universités : faire payer aux étudiants transformés en clients une partie du financement des frais de scolarité, au nom de l'autonomie. Une sélection sera ainsi instaurée, toujours au nom du « talent », qui sera d'abord sociale, comme cela se pratique déjà dans certains pays suite aux réformes de l'enseignement supérieur (Etats-Unis, Nouvelle-Zélande, Australie, Grande-Bretagne, Allemagne, etc.) ou est en projet ailleurs (Italie notamment).

Quelques avancées pour les personnels de l'enseignement supérieur seulement

Les quelques améliorations de carrière précises proposées ne concernent que les enseignants-chercheurs et amorcent la fusion des statuts de chercheurs et d'enseignants-chercheurs. Elles s'alignent pour les DR mais pour les CR seulement jusqu'à la fin de la grille des CR1, sur la clause la plus favorable : reconnaissance de l'expérience antérieure et de la période de la thèse inscrites dans le statut de chercheurs et appliquée aux maîtres de conférence, progression de carrière des professeurs calquée sur celle des directeurs de recherche, ... L'alignement des carrières reste incomplet pour les CR. Les CR n'obtiennent pas un allongement de la grille indiciaire comme l'ont les Maîtres de Conférences avec leur Hors Classe. Après 45-50 ans, un CR qui n'a pas d'espoir de passer DR devra se tourner vers l'enseignement pour améliorer sa situation (il pourra obtenir une prime de mobilité pédagogique en plus du paiement des heures d'enseignement).

Quant aux ITA et aux ITRF, Il n'y a RIEN en dehors de vagues promesses sur l'amélioration des taux de passage d'un corps ou d'un grade à l'autre par exemple. Comment d'ailleurs la ministre pourrait-elle préciser ses propositions, les commissions sur lesquelles elle s'appuie n'ayant que très marginalement travaillé à cela. Le mépris est toujours de mise. Certes le déclassement et le blocage des carrières sont reconnus, cependant aucune solution n'est spécifiée : pas de plan de reclassement, ni d'amélioration des grilles, tout au plus annonce-t-on vaguement que des fusions de grades ou de corps, ou une meilleure utilisation des listes d'aptitude pourraient être envisagées dans un temps non défini.

L'annonce la plus significative concerne le contrat de travail pour les doctorants qui se substituerait aux allocations de recherche. Cela va dans le sens de ce que demandait depuis longtemps le SNTRS-CGT. Cependant, la rémunération, revue en hausse, serait en partie liée à une diversification des activités : enseignement, expertise. De plus, cette rémunération pourra, à partir d'un minimum, varier d'un doctorant à un autre ! Tout est à la tête du client : compétition oblige.

Ces mesures seront financées en partie sur budget de l'État, mais en grande partie, notamment pour la partie indemnitaire, par les ressources propres des établissements, ce qui ne pourra que renforcer la sujétion des chercheurs et des ITA et les inégalités entre qualification égale.

Toutes ces propositions vont à l'encontre de ce que le mouvement ouvrier a construit depuis plus d'un siècle : la reconnaissance collective de la valeur du travail grâce à des critères objectifs de définition et d'évaluation des qualifications. Le travail scientifique repose sur la coopération des travailleurs scientifiques, sur les échanges, sur la démocratie. C'est la garantie de leur indépendance.

Le SNTRS-CGT a ici une responsabilité particulière. Celle d'organiser le refus de la division des personnels, de la fin du statut de chercheur à temps plein, garant de l'indépendance du chercheur, de défendre les évolutions collectives du salaire par de véritables améliorations statutaires, l'amélioration du point d'indice, l'amélioration des grilles et leur revalorisation. Pour cela il doit mobiliser donc sans mobilisation massive on ne pourra faire reculer un gouvernement arrogant. Il faut débattre avec les personnels, se saisir de toutes les occasions pour discuter des conséquences avec eux, mais aussi des formes d'action à mener.

Embargo sur les carrières

L'évaluation démocratique a vécu, l'administration prend le contrôle des carrières des chercheurs et des ITA

La Direction Générale du CNRS a annoncé la « **dé-labélisation** » de **50% de ses unités**. Cette menace n'est pas à prendre à la légère. Elle aura une conséquence **sur les personnels CNRS, ITA comme chercheurs**. Les menaces ne sont encore pas assez concrètes mais des projets de transferts des personnels CNRS dans les universités seraient là aussi, un problème pour tous. Des interrogations subsistent sur la pérennité des Délégations et leurs contours dans un avenir où le CNRS confiera le mandat de gestion de ses unités et personnels aux universités. Nous pouvons craindre que ces menaces soient de nature à **engendrer de fortes mobilités** des personnels. Ces troubles n'arrangeront rien aux problèmes de carrières, bien au contraire.

La Direction du CNRS a annoncé que la filière RH allait prendre une part croissante dans la gestion des personnels tant ITA que Chercheurs. Nous avons déjà vu apparaître des « représentants RH » dans les jurys concours internes et plus récemment, dans les commissions d'interclassement nationales préalable aux CAP. Nous nous opposons à une évaluation des personnels qui s'ancre dans une logique technocratique sujette au « parti pris ». Nous sommes attachés à une évaluation professionnelle qui est la seule garante de la qualité professionnelle de l'agent. Pour les chercheurs, la filière RH prend aussi un poids considérable dans la gestion de leur carrière. Nous sommes déjà opposés à des projets de présélection dans le recrutement des chercheurs avec une présence de la filière RH. La normalisation de l'évaluation des chercheurs au travers d'indicateurs de productivité et bibliométrique n'y est pas étrangère. L'intérêt de ces indicateurs est justement de leur permettre de s'emparer des évaluations des chercheurs. La procédure « post évaluation des chercheurs » est aussi l'exemple d'une filière RH qui tend à se substituer au Comité National. Cette année, dans le cadre des recrutements, des listes d'admissibilités ont été modifiées par des jurys d'admission sur des critères de stratégie d'établissement.

Les carrières sont bloquées chez les ITA comme chez les chercheurs. Les possibilités d'avancement sont très largement insuffisantes. La démographie actuelle de notre établissement associée au manque de possibilités de promotion, génère d'énormes blocages de carrière. Au travers d'une mécanique statutaire, la réduction des emplois de la Fonction Publique va également réduire les possibilités d'avancement qui sont indexées sur le flux, donc sur les recrutements.

Les problèmes de conditions de travail ne sont pas toujours pris en compte avec sérieux et rigueur par les directions d'établissements et particulièrement par les universités. Or ils sont de nature à nuire tant à la qualité d'exercice des personnels qu'à leur propre santé. L'évaluation à laquelle les personnels sont confrontés, n'intègre plus cet aspect essentiel.

La précarité et son financement :

Devenue la principale source de financement, l'ANR est aussi la principale responsable de la précarité dans nos unités. Depuis le décret de juillet 2005, les administrations publiques sont autorisées à recourir au CDI public. Ces statuts visent à précariser les emplois et à remettre en cause le statut de fonctionnaire. Alors que l'emploi précaire explose au CNRS pour atteindre un record aujourd'hui, avec 9000 précaires. Une telle précarité dans le CNRS révèle la nécessité croissante d'emplois dans les laboratoires. Paradoxalement, l'an prochain, nous connaissons une suppression de 133 emplois statutaires et de 90 autres par le biais des « chaires ».

Au travers de cette précarisation c'est la pérennité de l'emploi qui est remise en cause, alors qu'elle est la garantie d'une prise de risque dont la recherche a besoin. Or le statut de fonctionnaire et sa sécurité de l'emploi ne sont pas des acquis sans fondement, bien au contraire. La précarité de l'emploi pose un énorme problème de transmission des savoirs faire, de la formation autant que de la sécurité. Dans un milieu comme le nôtre, où nos métiers peuvent évoluer vite et régulièrement, ces aspects sont majeurs. La sécurité est aussi un des éléments majeurs liés à la formation et à la pérennité des emplois dans « l'entreprise publique ». Dans les campagnes de dénigrement du statut de fonctionnaires, nos détracteurs ont souvent tendance à omettre ces aspects. Il n'y a pas de honte à revendiquer un statut de fonctionnaires qui prennent en compte réellement la dimension humaine ; mieux que cela, nous revendiquons le droit de prendre en compte la « condition humaine ». Cet aspect de la remise en cause des statuts et de leur financement au travers des contrats précaires, est un moyen de maintenir les personnels avec des bas salaires.

Dans cette dérive « déshumanisante », contraire aux intérêts de « l'entreprise publique », l'environnement social des précaires n'est pas financé. Il s'agit du financement de la formation permanente, la médecine préventive, de la restauration sociale, du logement, mais aussi de l'ensemble de l'action sociale auxquels les contractuels sont ayant droits. Malgré nos

démarches auprès de la Direction du CNRS, aucun financement n'est assuré concernant cet environnement social. Il se fait donc sur le dos des personnels en divisant d'autant l'enveloppe.

Le SNTRS revendique la titularisation des emplois « non titulaires » qui sont générés par des besoins permanents dans les laboratoires. Il est particulièrement conscient de la fragilité de cette population et revendique l'égalité des droits entre les précaires, les « non titulaires » et les titulaires. L'égalité de rémunération entre les « non titulaires » et les titulaires, avec les mêmes primes, la même prise en compte de l'ancienneté et de l'avancement de carrière doivent être assurée. Dans le même esprit le SNTRS revendique des moyens pour l'environnement social des « non titulaires ». Exemple : L'ANR dans son financement doit abonder en amont les établissements et les universités proportionnellement à l'emploi qu'elle génère. Enfin les « non titulaires » doivent bénéficier des mêmes droits syndicaux que les titulaires.

Quelques rappels des procédures d'avancement des titulaires

Il existe 3 voies d'avancement pour les personnels ITA : l'avancement par concours interne, par sélection professionnelle et l'avancement au choix. Pour les 2 premières, les personnels sont soumis à l'appréciation d'un jury. Pour les avancements au choix, la procédure repose sur un dossier et son examen par la CAP correspondante.

La sélection professionnelle ne concerne que les avancements en classe exceptionnelle des corps d'IR et de T. Elle repose sur des examens (dossier et audition) par des jurys et l'établissement des listes sur lesquelles les CAP sont consultées.

Pour les concours internes, le candidat fait l'objet d'une première appréciation sur dossier puis lors d'un entretien avec le jury. Depuis cette année, la Direction des ressources humaines a imposé une présélection. Celle-ci fait porter tout le poids de la procédure sur le dossier mais aussi sur ses rédacteurs. L'avis de Directeur d'Unité devient alors un élément majeur, alors que les concours internes demeurent une démarche de l'agent. Cette « présélection » était en effet envisagée par les statuts mais elle est rédigée de sorte que les jurys puissent éventuellement écarter les dossiers qui ne présentent pas le niveau requis. Il s'agit donc d'une sélection sur la base d'une échelle absolue de qualification. Ainsi, si tous les agents ont le niveau, ils pourraient tous être auditionnés...

Ce n'est pas ce qui a été mis en œuvre par la Direction. Selon les bilans de la présélection, les jurys se sont fixés des objectifs de présélection, afin de ne retenir qu'une fraction des dossiers pour l'audition. Selon les concours, cette présélection a conduit à écarter de 25% jusqu'à 75% des dossiers. Quand on sait que dans certains concours avec une présélection de 75% des dossiers, et un recrutement de plus de 50% de surdiplômés dans ces mêmes corps, la procédure mise en œuvre fut une présélection relative et non sur la réelle qualification des agents. Cette situation est particulièrement intolérable. Le SNTRS a été le premier syndicat à dénoncer cette dérive technocratique qui n'a pas d'autre but que de réduire les frais des concours. La véritable motivation est celle-ci, la Direction souhaite faire des économies sur le dos des ITA et sur leur avancement. En plus de cette injustice, nous avons découvert que la direction a imposé la présence de représentants de la filière RH des jurys quelques soient la nature des métiers... C'est inadmissible... les concours internes sont des examens professionnels des qualifications des agents. La présence de la filière RH remet en cause l'aspect professionnelle pour en faire un examen hiérarchique soumis à l'avis de l'administration sur le principe des avancements au choix.

Les concours internes doivent rester une procédure d'évaluation professionnelle indépendante de la hiérarchie et constituer un véritable examen professionnel. Nous sommes pour l'audition systématique des agents. Nous considérons qu'elle seule permet le décryptage de nos métiers parfois très spécifiques au milieu de la recherche. L'audition permet de mieux comprendre ce que fait l'agent, mais aussi savoir comment il se situe et il interagit dans son environnement de travail. L'aspect interactif de l'audition peut aussi bien être le moyen d'éclairer ce qui est présenté dans le dossier, que d'en vérifier sa fiabilité et pondérer son contenu. Pour une meilleure prise en compte des spécificités des métiers, nous revendiquons la constitution de sous jurys dans les concours dont les spécialités sont trop importantes. De même, nous souhaitons que les jurys se composent proportionnellement de représentants des différentes familles professionnelles.

Pour les avancements au choix, le dossier est présenté par le Directeur d'unité. Il s'agit donc d'une procédure purement hiérarchique. Statutairement, cette procédure d'avancement ne repose que sur une proposition du Directeur d'unité et sur son examen par la CAP correspondante. Les dossiers font l'objet d'un avis mais aussi d'un double classement dans l'unité, un par BAP et un interclassement (BAP et corps confondus). Afin de procéder aux sélections, l'administration du CNRS a recours à un circuit administratif. Après l'unité, l'échelon suivant est le classement régional. Ce classement n'a rien de statutaire. Il ne constitue qu'un moyen de sélection des dossiers par BAP et par corps ou grades. Des experts des BAP correspondantes sont censés effectuer les classements. Cette réflexion par BAP a l'intérêt de conduire une évaluation comparative sur la base des activités exercées. Malheureusement, les experts sont très souvent des Directeurs d'unité ou des chefs de services ce qui nous expose à une appréciation hiérarchique plus que professionnelle. Une des principaux

problèmes est que ces commissions régionales sont marquées par une représentation importante et parfois même majoritaire de la filière RH. C'est là aussi un élément qui nous pousse à craindre une évolution vers une évaluation technocratique. Les personnels doivent savoir qu'à aucun moment les élus, ou les représentants des personnels, ne sont associés ou informés des travaux qui y sont effectués. Il est seulement permis aux organisations syndicales de consulter les dossiers afin de préparer les CAP, parfois dans des conditions particulièrement discutables : Les délais sont restreints ; les dossiers ne sont consultables que sur écran informatique et cette année les dossiers présentés étaient incomplets (sans le volet formation permanente). La direction entretient un « black out » complet sur ces procédures régionales. Après l'échelon régionale, les dossiers sélectionnés font l'objet d'un classement par BAP au niveau national puis une présentation des classements par corps (et non plus par BAP). Les élus en CAP se plaignent régulièrement que les classements de la Direction sont verrouillés et ne sont amendables qu'à la marge.

Le plus gros problème dans l'avancement au choix des ITA réside dans le dossier annuel d'activité. Ce dossier s'est vu « enrichi » cette année d'un contrat d'objectif. Là encore, le SNTRS a été la première organisation à le dénoncer en novembre 2007. Le contrat est un outil de management qui peut s'avérer particulièrement cruel et destructeur pour les personnels. C'est un des principaux outils de pilotage et de soumission dont la direction s'est dotée. Il vise à soumettre les personnels mais aussi à les mettre en compétition pour l'avancement. C'est un moyen pour la direction de détourner le véritable problème de blocage des carrières... En opposant les personnels entre eux, la direction se dispense d'ouvrir les possibilités de promotions à la hauteur de la situation de blocage des carrières.

En refusant de s'investir sur une véritable évaluation des personnels, la direction a gagné leur démobilisation et donc l'impossibilité de reconnaître qu'ils sont surqualifiés et qu'ils exercent une qualification supérieure à celle que l'administration leur reconnaît.

Le véritable problème des ITA est l'absence de reconnaissance des qualifications. Pour cela, nous revendiquons une véritable évaluation professionnelle des qualifications des ITA dans la perspective d'un plan d'un reclassement. Cette évaluation doit être assurée par des pairs experts et sans ingérence de la filière RH.

La mécanique statutaire définissant les possibilités de promotions au choix et en concours fait référence au flux des recrutements. Depuis la LOFL, ces textes sont obsolètes et constituent une menace dans une période de suppression d'emplois. C'est pourquoi l'indexation des possibilités par rapport aux effectifs plutôt qu'aux flux pourrait être une solution.

Concernant la procédure d'avancement au choix, le dossier constitue une menace pour les personnels. S'appuyant sur sa confidentialité, le SNTRS a appelé à son boycott dans les unités. Cet appel a été très souvent bien compris et accepté par les Directeurs d'unité qui y voient une dérive dont ils sont eux aussi les premières victimes.

Nous dénonçons l'opacité qui règne dans la constitution des classements et particulièrement à l'échelon régional. L'exclusion des représentants des personnels dans les commissions régionales d'avancement et l'absence d'un véritable dialogue en CAP constitue une remise en cause du rôle des élus des personnels.

Nous pouvons dire que le paritarisme est en souffrance. La création des Commissions Régionales Préparatoires aux CAP dans lesquelles les représentants des organisations syndicales auraient leur place afin de veiller à la qualité des travaux effectués et d'en rendre compte serait aussi une solution.

Quoiqu'il en soit la situation ne saurait s'améliorer si les possibilités d'avancement d'augmentent pas significativement. La Direction compte sur la démographie et donc sur les départs massifs en retraite pour régler le problème de blocage des carrières. Mais les trop faibles possibilités ne permettront pas d'assurer la reconnaissance des qualifications exercées à la hauteur des besoins. Nous assistons à une politique à 2 vitesses avec des carrières fulgurantes pour une minorité et des carrières apathiques pour d'autres. Il faut respecter les salariés quelque soit leur âge et mobiliser les moyens nécessaires pour augmenter les possibilités d'avancement dès cette année. C'est la seule solution pour résoudre la situation de blocage des carrières.

Didier GORI

Quelle grille des salaires ? Contribution au débat

Pour contrecarrer les tentatives patronales de rémunérer la main-d'œuvre de manière individualisée (que ce soit à la pièce, au rendement, à la productivité, au mérite, au talent, à l'excellence..., en la matière seuls les mots varient), le mouvement ouvrier a, dans la plupart des pays, élaboré une grille des rémunérations commune à tous. Cela s'est fait dans un premier temps par corps de métier, puis, progressivement les organisations syndicales ont cherché à construire une grille commune à tous les métiers qui relèvent d'un établissement, d'une industrie, puis d'une branche d'industrie. Pour parvenir à cela, il a fallu passer par une notion transversale à tous les métiers, la qualification. Les grilles ont donc été élaborées à partir de niveaux de qualification. Parallèlement, l'introduction de la compétence de l'État dans la délivrance de diplômes

professionnels (après la première guerre mondiale d'une manière timide, puis de manière systématique après la seconde) et, plus généralement, l'expansion de l'éducation, ont amené les syndicats et le patronat à négocier des grilles fondées sur des niveaux de qualification qui se référaient explicitement aux diplômes professionnels pour les métiers d'industrie, du commerce et de la gestion, et généraux pour une partie du travail administratif.

La notion de qualification a été fortement contestée ces dernières décennies, les dirigeants des entreprises y voyant un frein à la transformation de l'organisation du travail qu'ils entendaient introduire, organisation fondée sur l'autonomie comptable des services et sur leur mise en concurrence, selon une logique dite « qualité ». Cette organisation qui se veut « flexible » (afin de répondre aux coups d'accordéon du marché) exige dans cette optique une grande souplesse de gestion des hommes, et une réactivité accrue de leurs savoirs-faires aux exigences du « client » (qui peut-être un autre service situé en aval). La notion a également été contestée par les sociologues qui ont préféré celle de compétence plus apte selon eux à rendre compte des qualités individuelles des travailleurs, la qualification étant définie comme un rapport entre celles-ci (donc leur propriété) et les exigences du poste de travail. Le patronat s'est engouffré dans cette contestation et y a vu un moyen de promouvoir d'autres systèmes négociés de rémunération, davantage propres à intégrer une part d'individualisation. Le diplôme n'est plus dès lors qu'une référence vague, et l'appareil administratif des ressources humaines va tenter d'imposer ses propres critères dans les négociations avec les organisations syndicales. La dimension collective du travail est marginalisée et avec elle les critères transversaux de qualification.

La difficulté d'élaboration des grilles de rémunérations réside entre autres en ce qu'il s'agit de transformer des qualités - celles des travailleurs - en quantité, une somme d'argent correspondant à la valeur de la force de travail (non à sa valeur réelle, mais à celle qui lui est attribuée de manière à laisser place au profit et dégager une somme qui sera répartie collectivement soit dans l'entreprise pour le renouvellement du matériel par exemple, soit hors de l'entreprise). On est ici au cœur du processus d'exploitation, puisque l'enjeu est l'argent, celui qui permettra au travailleur de vivre, à l'entreprise et à ses actionnaires de faire des bénéfices, à l'État d'assurer des services publics.

Deux variables sont en jeu : la structure de la grille soit le montant de départ de la rémunération, le nombre de niveaux, l'écart entre les niveaux, la prise en compte de l'expérience (l'ancienneté), etc. d'une part et les critères des qualités requises pour chacun des niveaux de l'autre. L'intérêt des travailleurs est que l'une et l'autre soient définis de la manière la plus précise, la plus objective et la plus collective possible, celui du patronat est de laisser une place la plus grande possible à l'indétermination afin que la hiérarchie puisse avoir un moyen de pression sur les travailleurs.

Je me centrerai ici sur les rapports entre classification et diplômes, laissant délibérément de côté les rapports entre métier, profession ou poste de travail et classification qui posent des problèmes de même type (pluridimensionnalité de la structure des professions notamment, ce que l'Insee prend en compte avec ses catégories socioprofessionnelles, construites au contraire des systèmes de classification de la plupart des pays étrangers, sur une base pluridimensionnelle ; on n'a donc pas en France une échelle ordonnée des professions).

Comment structurer une grille de rémunération ?

Les propositions du syndicat (et de la CGT en général) fondent les niveaux de qualification sur les grands niveaux de diplômes, ceci a été entériné après la guerre dans les grilles « Parodi » mais beaucoup d'accords collectifs s'y réfèrent dès la fin du 19^{ème} siècle avec la délivrance des premiers CAP. C'est une nécessité au moins lors du recrutement d'un jeune sans expérience professionnelle. Ces niveaux servent aussi de référence pour les promotions (ou pour le classement d'une personne qui a déjà une ancienneté professionnelle), le travailleur devant avoir acquis dans l'exercice de son activité professionnelle des qualités et des connaissances qui exigeraient tel niveau de diplôme s'il s'agissait de recruter un jeune pour occuper le poste qu'il occupe. Ce système pourrait être figé, les connaissances requises étant celles déjà transmises par le système éducatif. La notion de « référence à » est cependant plus souple et laisse une marge de manœuvre importante aux évolutions professionnelles non encore inscrites dans les programmes d'enseignement. Cependant la référence aux diplômes pour constituer une grille pose différents problèmes. Tout d'abord, la grille est le plus souvent unidimensionnelle et hiérarchisée, alors que les diplômes sont pluridimensionnels (par exemple ils peuvent être généraux, technologiques, professionnels, industriels, tertiaires ou artistiques, littéraires ou scientifiques, passés après un BEPC, ou un baccalauréat, ou un autre diplôme professionnel, etc.) et ne sont pas tous entre eux dans des rapports hiérarchisés. Or, même lorsqu'ils le sont, le critère de leur hiérarchisation n'est pas clair, ce peut être leur durée, mais deux diplômes de même durée de sont pas forcément équivalents en terme de sélectivité scolaire (voir le BTS et le DUT par exemple) ; ce peut alors être leur degré de sélectivité scolaire ce qui explique le sort particulier fait aux diplômes des grandes écoles. De plus, les durées des diplômes varient, ils peuvent être de deux, trois ou quatre ans et le type de diplôme possédé varie avec les générations (les plus âgés ont surtout un CAP, les plus jeunes davantage un baccalauréat technologique ou un BTS par exemple). Enfin, en ne s'alignant que sur les diplômes, il ne faut pas oublier que l'on fait l'impasse sur les échecs à ceux-ci,

or la sélectivité des diplômes varie dans le temps et selon le type de diplôme, les diplômes technologiques et professionnels étant toujours plus sélectifs que les diplômes généraux et les chances de redoubler plus faibles.

Une option pour contourner cette difficulté pourrait être d'élaborer une grille strictement homothétique à la hiérarchie des diplômes en termes de durée. On ne retient alors qu'une dimension dans l'ensemble des diplômes. On détermine alors un multiplicateur par année supplémentaire d'éducation certifiée. Ainsi, si l'on place le Smig à 1 correspondant à l'absence de diplôme à 16 ans (donc à la fin du premier cycle du secondaire) et si l'on applique pour chaque année supplémentaire un coefficient de 0,1, on aurait 1,2 pour le CAP et le BEP, 1,3 pour les baccalauréats généraux et technologiques, 1,4 pour le baccalauréat professionnel, 1,5 pour le BTS et le DUT ; 1,6 pour la licence, 1,7 pour la maîtrise ou le master 1 et pour une partie des écoles d'ingénieurs ; 1,8 pour le DESS, DEA, master 2 et leurs équivalents ; 2 ou 2,1 pour le doctorat.

Une autre option consiste à structurer une grille en catégories discrètes qui regroupent les diplômes en grands niveaux considérés comme équivalents (ou équidistants). Dans ce cas, les années supplémentaires certifiées ne sont pas « rentabilisées » dans la grille : une maîtrise et une licence donnent accès au même niveau. La grille est structurée en diplômes « pivots ». On détermine dès lors le nombre de niveaux et le coefficient à appliquer entre chacun. Ce coefficient peut être fixe - une année certifiée peut alors avoir une valeur différente selon le niveau - ou varier, l'année supplémentaire prenant par exemple toujours la même valeur, ce qui revient à une grille plus proche dans son principe de la grille homothétique. Ainsi, dans le premier cas, si l'on prend un coefficient de 0,2 (plus élevé que le précédent car il y a moins de niveaux) entre chaque niveau et que l'on fixe à 7 leur nombre, on aurait 1,2 pour le CAP, le BEP ; 1,4 pour les différents baccalauréats ; 1,6 pour les BTS et DUT, 1,8 la licence, la maîtrise ; 2 pour le DEA et le DESS, 2,2 pour le doctorat. C'est le cas de la grille proposée par le syndicat, avec une variante, le syndicat proposant 2 pour les docteurs recrutés comme IR et 2,2 pour les docteurs recrutés comme chercheurs, sans doute pour prendre en compte les années post-doctorales (qu'effectuent cependant également une partie des IR). Rappelons la position intermédiaire des doctorants : leur niveau de recrutement devrait être celui des IE, mais chaque année doctorale signifie l'acquisition d'une expérience de recherche, il est donc souhaitable qu'elle s'inscrive comme une progression régulière de la rémunération jusqu'à la thèse, soit le niveau IR ou CR (sous forme d'un pourcentage par exemple). Cela mérite toutefois d'être débattu dans son principe. Dans le second cas on a toujours 7 niveaux mais le coefficient appliqué va dépendre du nombre d'années d'études supplémentaires entre chaque niveau, en prenant le niveau moyen. On aurait alors 1,2 pour le CAP ; 1,3 pour le Baccalauréat ; 1,5 pour le BTS-DUT ; 1,7 pour la licence, maîtrise et DESS (ce qui amène à surestimer la licence et à sous-estimer le DESS ; 2 pour le doctorat.

Quelques points litigieux

Les problèmes principaux résident, on le voit, dans la coupure entre CAP-BEP les baccalauréats d'une part et entre les BTS-DUT et la licence- maîtrise- DEA de l'autre, enfin dans l'inégalité entre le niveau de recrutement des docteurs.

Il n'y a qu'une année d'écart entre le CAP, le BEP et les baccalauréats généraux, technologiques, deux années avec le baccalauréat professionnel. Rares sont les personnes munies du seul baccalauréat général. Il s'agit le plus souvent de personnes ayant échoué au DEUG. Par contre, le baccalauréat technologique et surtout le baccalauréat professionnel sont de vrais diplômes terminaux. Enfin, les sorties après un BEP deviennent elles-mêmes rares, les jeunes ayant réussi à ce diplôme poursuivant vers un baccalauréat professionnel. L'écart entre ces deux niveaux ne se justifie pas par l'écart en temps d'éducation mais par la plus grande sélectivité de la filière générale ou technologique. Cela n'est pas dit. La grille prend en compte le fonctionnement du système éducatif et son processus de sélection. Or, nous ne sommes pas dans un monde où les filières sont égales ; elles reflètent la division sociale du travail. Les jeunes qui ne sont pas considérés comme bons sont « orientés » vers les filières professionnelles. Ce sont le plus souvent des enfants d'ouvriers ou d'employés et de plus en plus des enfants d'immigrés (même si toutes choses égales, les enfants d'immigrés sont moins souvent orientés vers les filières professionnelles que les enfants d'ouvriers et d'employés français d'origine). Les mêmes, s'ils ont des résultats scolaires satisfaisants, pourront entrer dans une filière technologique ; les filières générales étant les seules réellement mixtes socialement, même si les enfants de cadres y sont particulièrement tous scolarisés. Notre grille doit-elle refléter cette division ? On pourrait proposer 1,3 pour les CAP et BEP (sorte de prime à l'obtention d'un diplôme) et 1,4 pour les baccalauréats.

La coupure entre BTS-DUT et le bloc licence-maîtrise-DEA est un autre point litigieux. La tendance au ministère, soutenu par l'UNSA est d'intégrer les AI en IE. On aurait alors un bloc plus large encore, avec un écart allant de 2 à 5 voire 6 années d'études dans le supérieur. Ce n'est pas défendable. Il y a deux solutions, soit l'on maintient deux catégories soit on en crée trois, ce qui est défendable avec l'expansion du supérieur. Dans chaque cas il faut réfléchir à la coupure. Une solution alternative à la coupure actuelle est de ranger les licences avec les BTS-DUT, puis de faire un bloc maîtrise-DEA ou master 1 et 2. C'est sans doute la solution qui met le moins les BTS en danger et permet aux AI actuels d'espérer des améliorations de carrière. La catégorie serait ainsi maintenue, l'expansion des licences professionnelles venant alimenter la catégorie. La première catégorie pourrait débiter à 1,6 et la seconde à 1,8 fois le SMIG. Cela permettrait de maintenir une

grille en 7 niveaux. La solution alternative est d'ajouter un niveau master, mais la licence se verrait attribuer (comme le baccalauréat) un niveau à elle seule. Est-ce souhaitable ?

Quoi qu'il en soit, il n'est pas possible de laisser se constituer un bloc rassemblant tous les diplômes du supérieur situés entre le baccalauréat et le doctorat. Cela ne se justifie pas dans un contexte de forte expansion du supérieur (plus de 50% des jeunes entent désormais dans le supérieur). En outre, cela donnera inmanquablement un coup d'accélérateur au déclassement de certains diplômés : on ne recrutera pas au niveau minimal du niveau mais plutôt aux niveaux moyens ou surtout supérieurs. Enfin, la grille serait incohérente et déséquilibrée. La solution du ministère vise en fait à rigidifier les classes dont certaines deviendraient des niveaux de recrutement. Pour éviter cela il faut des niveaux de classification bien assis sur des niveaux de diplômes en réfléchissant à la structure d'ensemble des diplômes.

Les pièges de l'individualisation des carrières

Un autre danger est lié à l'individualisation des carrières (qui s'ajoutera à celle des salaires via les primes). Le gouvernement veut faciliter les carrières des « excellents ». Il veut faire croire que les grilles actuelles ne reconnaissent pas le « talent » ou le « mérite ». C'est faux. On peut contester ces notions qui ne font que travestir la soumission pour certains, l'exploitation forcée (par la concurrence généralisée) pour les autres. Il reste que l'investissement des personnels est reconnu (même si cela est imparfait et si les choses doivent être améliorées) de deux façons : par les CAP et par les jurys de concours internes. Certes l'un et l'autre aboutissent à un blocage des carrières, non par dysfonctionnement lié à un fonctionnement qui serait trop démocratique (il y en a), mais par le nombre des possibilités qui limite drastiquement la prise en compte réelle de l'élévation du niveau de qualification des personnes. De plus, les pratiques de l'administration produisent les dysfonctionnements souvent dénoncés par le syndicat. Celles-ci montrent clairement le but visé au travers l'individualisation : lever les obstacles à une gestion des carrières des personnels entièrement sous le contrôle de l'administration.

C'est pourquoi le syndicat doit continuer à se battre, en même temps que pour l'application d'une grille cohérente, pour le maintien et l'amélioration du fonctionnement des CAP, pour l'élaboration de fiches d'emploi qui définissent clairement les niveaux de qualification transversaux (collectifs) et leur traduction spécifique à un métier. Pour cela il doit remettre sans cesse sur le tapis, la question des critères d'évaluation des qualifications et plus généralement se battre pour une véritable évaluation des ITA, par les pairs, sur la base de leur qualification. Il doit notamment être vigilant sur la manière dont l'expérience professionnelle est évaluée pour l'accès à la promotion et sur les critères objectifs qui doivent être retenus.

Annick KIEFFER

Contribution au débat sur la réorganisation des carrières

1) Un relèvement significatif des plus faibles rémunérations est indispensable. Le minimum doit se situer 20% au dessus du SMIC soit 1920 euros pour un SMIC à 1600 euros en appliquant notre proposition d'une prime de participation à la recherche de 20% pour tous.

2) L'organisation générale doit se faire sur la base de grands niveaux de qualification (C, B, A). Le nombre de corps dans chaque grand niveau doit rester faible car les Corps sont verrouillés budgétairement par un nombre de postes. C'est un mécanisme qui freine la reconnaissance des qualifications acquises. Dans tous les corps, sauf pour ceux de niveau doctorat, le principe devrait être pas plus de deux grades sans quota. Le quota aujourd'hui n'est pas une garantie d'un minimum d'avancement. Les niveaux de recrutement doivent être revalorisés et les grilles doivent être allongées

3) Un corps en catégorie C avec la prise en compte lors du recrutement des diplômés (CAP, BEP,..) pour un classement supérieur dans le Corps. Le recrutement sans diplôme devrait être accompagné d'une période de formation.

4) un corps en catégorie B (niveau bac).

5) Pour la catégorie A, le LMD (Licence, Master, Doctorat ou 3/5/8 ou A1/A2/A3) doit être pris en compte pour organiser notre position revendicative car cela correspond aux niveaux de diplômes auxquels les personnes sont maintenant formées. Il faut ensuite positionner les diplômés existant antérieurement par rapport aux 3 niveaux du LMD. De plus, tous les diplômés d'un niveau du LMD ne sont pas égaux. Par exemple pour le niveau Master (bac +5) il faut prévoir un meilleur classement pour les Ingénieurs d'une Ecole de liste A. Cela peut se faire à l'intérieur d'un Corps lors du classement après recrutement.

Le Master (A2), quelque soit l'Ecole ou l'Université dans laquelle il a été préparé, est le niveau dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur auquel sont recrutés par les Ecoles Doctorales ceux qui préparent une thèse d'Université (contrat doctoral ou allocation de recherche).

Le doctorat (A3) est le niveau de recrutement des Chargés de recherches et des Maîtres de Conférences. Il est aussi un niveau de recrutement pour le corps des IR.

Les Ingénieurs, y compris ceux de la Liste A, doivent faire la formation par la recherche que constitue le doctorat pour accéder aux corps des Chargés de Recherches et des Maîtres de Conférences.

Comme il est admis que des Ingénieurs peuvent être recrutés dans le Corps des IR sans doctorat, il faut admettre que le Corps des IR comporte un autre niveau de recrutement (Master) que le doctorat. Les Ingénieurs avec et sans doctorat ne peuvent pas être classés au même niveau. Ce recrutement Master dans le Corps des IR pourrait être considéré comme analogue au niveau de recrutement des doctorants dans les Ecoles doctorales. Des Ingénieurs y compris de catégorie A sont recrutés par les Ecoles Doctorales comme les autres Masters.

Le Corps des Directeurs de recherche ou des Professeurs sont des corps de promotion qui correspondent à l'acquisition d'une qualification (Maîtrise d'une stratégie de recherche et capacité d'encadrement). Cette qualification pourrait être également reconnue par deux grades supplémentaires du corps des Chargés de Recherches. Notons que les IR0 ne forment pas un corps bien que le niveau de qualification est analogue à celui des Directeurs de Recherches et des Professeurs.

6) Le niveau L (A1) ou Bac +3 correspond donc au Corps des Ingénieurs d'Etude. Les anciennes Maîtrise devraient être recrutés dans ce corps avec un classement supérieur à celui de la licence.

Deux problèmes restent à discuter pour le niveau A. Comment sont reclassés les personnels en place et comment positionne-t-on les actuels AI ?

- a) La réorganisation des carrières devrait être l'occasion de reclasser les personnels en place qui sont déclassés. Certains IE en IR notamment et comme le Ministère semble l'admettre les AI en IE.
- b) Les AI sont au départ un niveau bac +2, donc pas très éloignés du niveau bac+3 du recrutement au niveau L. Il me semble que la faible différence entre bac+2 et bac +3 ne justifie pas un corps. On pourrait admettre un deuxième niveau de recrutement dans le corps L (IE) avec accès à une formation complémentaire (licence après leur recrutement). Cela serait cohérent avec le reclassement des actuels AI. Les licences pros pourraient être traitées comme les Bac+2. La solution d'un classement des Bac +2 à un niveau B2 serait défavorable. L'existence d'un corps ne garantit pas que les Bac +2 seront plus nombreux à être recrutés à leur niveau. Le B2 peut avoir un échelonnement comparable à celui des AI ainsi que les débuts de carrière des Bac+2 en IE.

Michel PIERRE

Comment sauver les AI ? Comment ne pas perdre la classification de nos emplois !

Dans un courrier daté de février 2009 que Madame Péresse adresse à Monsieur Woerth, la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rappelle les études en cours sur la restructuration de la grille de catégorie B de la fonction publique.

Il apparaît selon elle que les grilles d'AI et de T sont extrêmement proche, et cette réflexion est présentée selon elle comme une opportunité d'intégrer les AI dans les IE...

A l'occasion des discussions sur le plan carrière associé à la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, une intégration de ce corps dans celui des ingénieurs d'études (IGE) avait été évoquée, du fait de fonctions techniques très proches et de l'existence, aujourd'hui, de trois corps de catégorie A dans une même filière très spécifique de recherche et de formation.

La réforme de la catégorie B me conduit aujourd'hui à vous proposer officiellement cette mesure.

L'intégration des AI dans le corps des IE pourrait être interprétée comme une opportunité par les personnels actuellement dans le corps des AI. Ce qu'il faut lire au travers ces lignes c'est qu'une telle intégration n'est jamais gracieuse. Elle a pour but de supprimer le corps des Assistants Ingénieurs !

Dans ce cas la question se pose bien différemment : quelle est la pertinence de la suppression du corps des AI ?... Pour répondre, il faut comprendre à quoi sert ce corps...

Les emplois au CNRS, comme dans toutes les EPST et les universités font l'objet d'une classification des emplois. Ainsi les emplois sont classés par niveau de qualification puis par métiers (Branche d'activité et famille professionnelle). Le niveau

correspond très logiquement aux niveaux de formation. Ainsi le niveau Technicien (catégorie B de la Fonction Publique) correspond au niveau Bac, les AI (catégorie A) à Bac +2. Pour les IE, le niveau correspond aux diplômes de Bac+3 (L3) à ingénieurs ou l'actuel M2 (ex DEA).

Dans les faits le recrutement ne se fait pas toujours au bon niveau de qualification mais cet aspect de classification est majeur puisqu'il constitue aussi une référence pour les avancements. En effet, la classification des emplois est importante pour les recrutements, mais tout autant pour les avancements.

Quel serait les conséquences immédiates d'une intégration des AI dans les IE ?...

Les recrutements de Bac+2 se feraient inévitablement en T (cat. B). La suppression du corps des AI conduirait à procéder à un alignement de nos établissements sur ce qu'il se pratique dans le reste de la fonction publique. Exemple les corps d'infirmiers (formation de 3 années après le Bac) dans la fonction publique hospitalière relève de la catégorie B.

Le corps des AI est classé en catégorie A de la Fonction Publique est une dérogation de pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. La justification en était que la recherche avait un besoin particulier de ce niveau de recrutement professionnel et qu'il devait être attractif d'où sont classement en catégorie A pour avoir les débuts de carrière correct. En effet le niveau de diplôme pour concourir à un début de carrière dans la catégorie A est généralement la Licence suivi d'une formation d'application.

Le recrutement dans le corps de technicien deviendrait très aléatoire pour les diplômés du niveau Bac l'essentiel se faisant au niveau BTS, DUT. Pour les avancements des Techniciens recrutés au niveau Bac quand il existerait, rendrait le changement de corps T à IE considérablement plus difficile. Enfin la situation du corps des IE poserait de nombreux problèmes :

Cette mesure conduirait à créer un corps avec des niveaux de formation extrêmement différents. Les AI présentent des niveaux de formation initiale allant en moyenne de Bac à Bac +2, voir plus. Les IE commence à Bac+3. Cependant les recrutements IE dans certaines disciplines ont été quasi exclusivement des bac+8. Ainsi comment pourra-t-on gérer et particulièrement les avancements dans un corps dont les niveaux de formation vont du bac à bac+8 ?... pour les promotions aux choix, l'ancienneté dans le corps est un critère majeur compte tenu de la situation de blocage des carrières. Mais dans une telle situation de nombreux problèmes se révéleront dont l'avancement en sera la clé. Ainsi éclairé, ni les T, ni les AI, ni les IE, n'ont d'intérêt à voir remis en cause cette classification des niveaux de qualification.

Mais alors pourquoi supprimer le corps des AI ?

La véritable volonté du ministère est d'aligner tout le monde vers le bas. Il s'agit aussi de mettre en musique la nouvelle classification du « LMD » : il s'agit d'avoir une niveau L (bac à bac+3) puis un niveau M (+4 à +5 voir 6) et le D(+8). Ayant la seule dérogation conduisant à la reconnaissance du niveau de qualifications des « bac+2 - bac+3 », il est facile de nous aligner sur la situation que connaissent nos homologues comme la fonction publique hospitalière par exemple. Cette dégradation est encouragée par les propositions d'organisations qui jouent ce jeu de négociation avec un ministère trouvant là un alibi inespéré. Ces propositions sont particulièrement corporatiste car elles donnent l'illusion d'un avancement à une minorité d'AI (car il n'est pas dit dans l'état actuel des choses que tous seront intégré dans les IE).

Ces propositions maladroites visent à se détourner du véritable problème qui est la situation de blocages des carrières et le trop faible nombre de possibilités. Or ce problème touchent l'ensemble des personnels et doit être traité pour l'ensemble des personnels. C'est un problème d'avancement et il doit être traité par une augmentation des possibilités d'avancement.

Quelles solutions pour la classification ? Le LMD pose un problème puisque depuis un certain nombre d'années des étudiants sortent avec cette classification de formation. Alors comment les intégrer dans la classification ?

- Le niveau T doit demeurer le niveau du Bac.
- Il est nécessaire de maintenir un niveau IE et son niveau de classification.
- Il est indispensable de maintenir un niveau de recrutement ET d'avancement correspondant aux niveaux Bac+2 et Bac+3 (« L »).

La revalorisation de la grille de catégorie B conduit à porter son dernier indice au niveau du dernier échelon du corps des AI. Il y a donc aussi nécessité à revaloriser l'ensemble des autres grilles et de substituer (et surtout pas supprimer) le corps des AI par un corps d'Ingénieur d'Application qui relèverait des niveaux bac+2 à +3 sur des grilles supérieurs à la première IE2. Les corps IE et IR seraient de même revalorisés. Ainsi nous respecterions l'ensemble des niveaux de classification et assurerions les revalorisations des grilles. Pour lesquels nous aurions encore bien d'autres propositions comme leur allongements, des bonifications « anti-blocage », etc....

PROJET de GRILLE catégorie B proposé par le Ministère

La valeur du point d'indice annuel au 1er juillet 2008 est de **54,8475euros** soit **4,5706 euros mensuel**.

Grade 1 (Technicien classe normale)						
Ech.	Durée moy.	Indice brut	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement net mens. Zone 3	Traitement net mens. Zone 2	Traitement net mens. Zone 1
13e échelon	Ech. Terminal	576	486	1854,11	1874,37	1914,91
12e échelon	4 ans	548	466	1777,80	1797,24	1836,10
11e échelon	4 ans	516	443	1690,06	1708,53	1745,48
10e échelon	3 ans	486	420	1602,31	1619,83	1654,86
9e échelon	3 ans	457	400	1526,01	1542,69	1576,06
8e échelon	3 ans	436	384	1464,97	1480,99	1513,01
7e échelon	3 ans	418	371	1415,38	1430,85	1461,79
6e échelon	3 ans	393	358	1365,78	1380,71	1410,57
5e échelon	3 ans	374	345	1316,19	1330,57	1359,35
4e échelon	2 ans	359	334	1274,22	1288,15	1316,01
3e échelon	2 ans	347	325	1239,89	1253,44	1280,55
2e échelon	2 ans	333	316	1205,55	1218,73	1245,08
1er échelon	1 an	325	310	1182,66	1195,59	1221,44

Grade 2 (Technicien classe supérieure)						
Ech.	Durée moy.	Indice brut	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement net mens. Zone 3	Traitement net mens. Zone 2	Traitement net mens. Zone 1
13e échelon	Ech. terminal	614	515	1964,74	1986,22	2029,17
12e échelon	4 ans	581	491	1873,18	1893,66	1934,61
11e échelon	4 ans	551	468	1785,44	1804,95	1843,99
10e échelon	3 ans	518	445	1697,69	1716,25	1753,36
9e échelon	3 ans	493	425	1621,39	1639,11	1674,56
8e échelon	3 ans	463	405	1545,09	1561,98	1595,76
7e échelon	3 ans	444	390	1487,86	1504,13	1536,65
6e échelon	3 ans	422	375	1430,64	1446,28	1477,55
5e échelon	3 ans	397	361	1377,23	1392,28	1422,39
4e échelon	2 ans	378	348	1327,63	1342,14	1371,17
3e échelon	2 ans	367	340	1285,67	1299,72	1327,83
2e échelon	2 ans	357	332	1247,52	1261,15	1288,43
1er échelon	1 an	350	327	1220,81	1234,16	1260,84

Grade 3 (Technicien classe exceptionnelle)

Ech.	Durée moy.	Indice brut	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement net mens. Zone 3	Traitement net mens. Zone 2	Traitement net mens. Zone 1
11e échelon	Ech. terminal	660	551	2102,08	2125,06	2171,02
10e échelon	3 ans	640	535	2041,04	2063,35	2107,97
9e échelon	3 ans	619	519	1980,00	2001,65	2044,93
8e échelon	3 ans	585	494	1884,63	1905,23	1946,43
7e échelon	3 ans	555	471	1796,88	1816,52	1855,81
6e échelon	2 ans	524	449	1712,95	1731,67	1769,12
5e échelon	2 ans	497	428	1632,83	1650,68	1686,38
4e échelon	2 ans	469	410	1564,16	1581,26	1615,46
3e échelon	2 ans	450	395	1506,94	1523,41	1556,36
2e échelon	2 ans	430	380	1449,71	1465,56	1497,25
1er échelon	1 ans	404	365	1392,49	1407,71	1438,15