



# 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°125 du 22 février 2007

## SOMMAIRE

- Compte rendu de la Commission Exécutive du 7 février 2008
- Compte rendu de la réunion entre la Directrice des Ressources Humaines et les Organisations syndicales du 14 janvier 2008
- Compte rendu de la réunion des élus CAP le 5 février 2008
- Mobilisons aussi les retraités

## Situation internationale

### Dérive spéculative affaire de la SG

L'affaire de la Société Générale frappe par son ampleur : 11% de la spéculation boursière de la Société Générale, 1,5% du budget de l'état, 0,3% du PIB de la France. Elle illustre le fonctionnement du capital, la recherche du profit à tout prix. Le service des options a été créé dans les années 80 pour produire, gérer, transformer et revendre avec profit si possible le risque financier. C'est dans ce service que se trouvent les 10 salaires les plus élevés de la SG (5,4 millions d'€ pour les 10 en 2006). En 2005 et 2006, le capital triple presque chaque année. L'ampleur des pertes donne une petite idée de l'ampleur des profits réalisés in fine sur le dos des travailleurs. Cette affaire ne se déroule pas en dehors de tout contrôle sur les traders. C'est aussi toute une conception de l'organisation du travail bancaire autour du profit qui est révélée par cette affaire. Le travail est divisé entre les centres de profit et les centres de coûts ; les seconds sont subordonnés aux premiers et doivent veiller à minimiser les coûts pour ne pas réduire les profits. Le contrôle est bien sûr du côté des coûts... L'on retrouve une division proche dans les entreprises, où les fonctions de recherche développement sont reléguées loin derrière les fonctions commerciales et financières. Les salaires varient selon la ligne de cette division du travail, très hauts salaires pour les traders, nettement plus faibles pour les seconds, sachant que les uns et les autres se situent à des niveaux qui défont l'imagination la plus fertile des caissières de supermarché.

### Salaires et pouvoir d'achat quid pour les fonctionnaires ?

Car, à l'opposé de ces groupes sociaux qui agissent dans la sphère du profit, de ces individus qui jouent à créer de la fausse valeur sur la valeur, se trouvent la grande masse de la population, auxquels on refuse une amélioration de leur condition matérielle de vie par une amélioration de leur salaires. La grève des caissières témoigne des conditions de travail et de rémunérations qui sont imposées aux femmes qui sont employées dans le commerce. Alors que les profits des sociétés du commerce de grande surface croissent de manière continue, les caissières figurent dans les plus bas salaires du pays. Horaires faibles, discontinus, soumission aux contrôles incessants de la hiérarchie, qualifications faibles ou mal reconnues, absence de carrière, isolement, responsabilisations individuelles qui dédouanent les directions de leurs responsabilités d'employeurs, la grève des caissières fait éclater la réalité des conditions de travail des salariés, qu'ils soient dans le commerce ou dans d'autres secteurs d'activité.

### Les salaires des fonctionnaires,

C'est en effet l'ensemble des salaires qui subit une pression forte ces dernières années. Le gouvernement vient de décider une augmentation vertigineuse des salaires des fonctionnaires : 0,5%. Or l'ensemble de la rémunération des fonctionnaires est en baisse régulière depuis 2000, le point d'indice a perdu 6% de sa valeur dans la période. De plus, la part de la rémunération de base dans la rémunération totale baisse avec l'expansion des formes de rémunérations variables (les primes). L'évolution des salaires est inversement proportionnelle à celle du niveau moyen de qualification des salariés : alors que ce dernier s'élève de manière continue avec l'allongement de la scolarisation, les débuts de salaires se tassent et l'écart avec le SMIC qui fixe le minimum de salaire des personnes sans qualification formelle, diminue régulièrement.

Le gouvernement dit se focaliser sur le pouvoir d'achat, espérant éviter ainsi de parler des salaires de base. Il n'est pas question pour lui d'augmenter le point d'indice pour tous, mais d'améliorer les rémunérations de quelques uns par le biais des heures supplémentaires et des primes. Il espère ainsi agir de manière positive sur les moyennes, camoufler, la stagnation de l'ensemble des salaires, diviser les salariés. Il entend surtout mettre les salariés au pas en agissant sur les composantes du salaire. Il laisse stagner la partie stable, négociée collectivement des salaires et augmente celle qui dépend du jugement de la hiérarchie. Cela lui permet également de baisser les coûts moyens du travail, en mettant les salariés en concurrence, dans laquelle seule une petite minorité pourra tirer profit. Il espère affaiblir dans le même temps la capacité de réaction collective des salariés et avant tout les syndicats.

### Recodification du code du travail

L'accord qui modifie le code du travail a été signé par les principaux syndicats. La CGT a repoussé l'accord, dont on a toutes les raisons de penser qu'il a été négocié en coulisse entre la CFDT et le Medef. L'accord rappelle certes que le contrat à durée indéterminé est « la forme normale et générale » du contrat de travail, mais il lève un certain nombre de limites au CDD qui en change la nature et permet une extension de la flexibilité. Il instaure pour les ingénieurs et les cadres, à titre « expérimental », un contrat à durée indéterminée à terme incertain, d'une durée allant de 18 à 36 mois. Ce contrat peut être institué par un accord de branche ou d'entreprise. C'est la casse des accords cadre de branche qui servaient de référence aux entreprises qui en relevaient. Une inégalité accrue en sera la conséquence inévitable. Le licenciement sera facilité et le recours du salarié limité. L'employeur pourra rompre le contrat sans raison valable. Inversement, le salarié ne disposera pas d'un droit à rompre le contrat. La période d'essai est allongée et variera selon la qualification : 1 à 2 mois pour les ouvriers et employés, elle pourra aller jusqu'à 4 mois pour les cadres et être étendue jusqu'à 6 ou 8 mois par accord de branche ou d'entreprise. Les possibilités d'indemnisation par l'employeur pour rupture de contrat seront limitées pour le salarié, le solde de tout compte sera libérateur

au bout de 6 mois, ce qui privera le salarié du droit de réclamer son dû ; la justice fixera le plancher et le plafond des indemnités. L'accès aux prud'hommes sera plus lourd et plus coûteux.

L'accord instaure une nouvelle forme de statut, jusqu'alors interdit par la loi, le portage salarial, confié aux entreprises intérimaires. Ce statut, intermédiaire entre le statut de salarié et celui d'indépendant, permet de facto le prêt de main-d'oeuvre à but lucratif, sous la forme d'une relation triangulaire entre l'entreprise d'intérim, le porteur et l'entreprise cliente.

L'accord instaure, en échange de cette flexibilité accrue, des sécurités minimales pour les salariés : les jeunes de moins de 25 ans licenciés percevront des indemnités limitées mais qui seront versées en une seule fois et qui pourraient être remboursables ; les indemnités chômage sont étendues à tous les salariés ayant un an d'ancienneté, mais les contrôles de l'effectivité d'une recherche d'emploi sont renforcés. Chaque salarié devra dans sa carrière gravir au moins un échelon, les droits à la formation sont améliorés. Tout ceci est bien peu au regard des reculs.

### **Rapport Attali**

Cet accord n'est pas éloigné de ce que préconise le rapport Attali. Les mots sont les mêmes, on ne parle plus de protections mais de sécurités. Les premières assureraient des garanties collectives, les secondes sont centrées sur l'individu, seul responsable de son sort. Le rapport préconise donc une réduction des dépenses publiques qui devraient être réduites d'un point de PIB par an. Il met l'accent sur la compétitivité économique sans améliorer la productivité qui exigerait de se concentrer sur l'amélioration de la qualification et des conditions de travail des salariés ou encore d'investir dans la recherche. Comme toujours il faut abaisser le coût du travail, fiscaliser davantage le financement de la protection sociale (par une hausse de la CSG et de la TVA). Il entend en finir avec les acquis des travailleurs obtenus depuis la guerre. Rien n'est dit pour l'amélioration du pouvoir d'achat. La concurrence est sensée régler le problème. Rien n'est dit sur la baisse du pouvoir d'achat des ménages ni sur l'accroissement des inégalités.

### **L'avenir de la recherche selon Attali et Sarkozy**

La politique du gouvernement en matière de recherche, d'enseignement supérieur se précise. Après la LRU un nouveau coup d'accélération est donné pour démanteler les organismes, renforcer le pilotage de l'état et éradiquer le pouvoir des instances démocratiques. Nous disposons maintenant d'une quantité d'écrits et de discours, de CR de rencontres qui permettent de voir clairement les intentions du gouvernement. De même, les actes récents pris dans nos organismes prennent tout leur sens au travers de ces déclarations. La similitude entre le rapport Attali et le discours récent de Sarkozy est frappante.

D'une manière générale, l'accent est mis sur la compétitivité, pour cela les universités sont mises en concurrence, elles se battent pour attirer les « meilleurs » enseignants, les « meilleurs » étudiants, les « meilleurs » chercheurs.

### **L'autonomie des universités**

Pour les auteurs du rapport la LRU n'est qu'une étape (décision 19) « Il faut aller plus loin dans la réduction du nombre de membres des conseils et organiser une plus grande autonomie dans les modes de gestion financière, de recrutement des professeurs et des rémunérations. Il faut soumettre les présidents d'université (eux-mêmes élus par des conseils indépendants) au contrôle de comités académiques ainsi qu'à l'évaluation des performances universitaires. En particulier, trois critères doivent être pris en compte au moment de l'évaluation de l'université et de la fixation de sa dotation par l'État : le succès des étudiants, l'ouverture du processus de recrutement des maîtres de conférences et les critères de promotion au grade de professeur. » Il faut faire émerger sur le territoire 10 pôles universitaires et de recherche au niveau mondial.

Pour faire émerger ces pôles, le gouvernement vient de nommer un comité de sélection composé de huit membres, parmi lesquels on relève Anne-Marie Idrac, PDG de la SNCF et Gilles Pélisson DG du groupe Accor. Les dossiers seront jugés sur 4 critères : l'ambition pédagogique et scientifique, l'urgence de la situation immobilière, la cohérence du projet vis-à-vis du territoire concerné, le développement d'une vie de campus ! Les projets soumis par les universités devront privilégier le partenariat public-privé en matière d'investissement et de gestion immobilière. Ce plan sera financé par la vente de 3% du capital d'EDF, soit 5 milliards d'euros.

Cette privatisation des financements figure également dans la décision 22 du rapport Attali. Mais qu'entend-on par financement privé ? Dans tous les pays où cela a été mis en place cela se traduit par un accroissement de la contribution des familles au financement des études. Les bourses, dans le système anglo-saxon, ne sont attribuées qu'aux post-graduates, les undergraduates finançant les étudiants plus avancés.

Tous s'accordent sur le fait qu'il faut accroître l'effort de financement de la recherche et de l'enseignement supérieur. Tous aussi disent que cela implique une contrepartie « L'effort budgétaire est indissociable de la réforme » a dit Sarkozy. Pour cela il faut d'abord renforcer le pilotage par les instances politiques. Selon le rapport Attali « Un pilotage stratégique fort par l'État est nécessaire pour fixer les grandes orientations de recherche et faire émerger l'excellence dans certains domaines délibérément choisis. » ; Sarkozy ne dit pas autre chose : « c'est bien au Parlement, au Gouvernement, et particulièrement au Ministère en charge de la recherche qu'il appartient d'attribuer l'argent public et de fixer les orientations stratégiques. » Il enfonce le clou

« Ce n'est pas à un organisme, si grand, si respecté, si puissant soit-il, de définir la politique scientifique de notre pays. Ce n'est pas non plus à un collège électif de scientifiques de décider de cette politique ». Le directeur de cabinet de la ministre de la recherche P. Gillet lors de la rencontre avec la CPCN justifie cette position par le fait qu'il y a des désaccords lourds entre les scientifiques.

Il faut, précise le président mettre progressivement les universités au centre du dispositif de recherche, redéfinir les missions des organismes. La gestion administrative et financière sera confiée aux universités (cela est la mission d'Aubert), les organismes, devenus agences de moyens « mettront alors en œuvre la politique scientifique qu'au nom des français le gouvernement leur aura confié. » Avec l'ANR ils piloteront la recherche menée dans les universités et devront se recentrer sur des projets nécessitant une coordination nationale, l'ANR pilotant tout le reste. Le rapport Attali ne dit pas autre chose : « Le CNRS doit se concentrer sur ses laboratoires propres et sérieusement réduire le nombre de ses unités mixtes afin d'éviter l'émiettement de ses chercheurs et de ses ressources. Seuls les laboratoires les plus stratégiques au plan international (les grandes plates-formes en particulier), définis après avis d'un comité composé exclusivement de très grands spécialistes étrangers, resteront des instituts du CNRS. La réponse de Bréchnac qui propose une évolution du CNRS vers un holding d'instituts ou les déclarations faites lors de la réunion des DU de l'Inserm vont dans le même sens. Il s'agit de créer des instituts thématiques dont les contours dépasseront ceux des organismes. Jean Kister interviendra pour préciser ce point.

L'Agence nationale de la recherche doit renforcer sa fonction d'agence de moyens afin de définir et de conduire des grands projets à court terme (3 ans), et disposer de ressources nécessaires pour les conduire.

Désormais, la recherche doit être financée sur projet et à la performance, les EPST dit le rapport doivent pouvoir être financés sur la base de » financements innovants ». Pour Sarkozy, il faut inculquer une culture de projet à la nouvelle génération de chercheurs recrutés.

La décision 29 du rapport préconise une réduction sérieuse du nombre des unités mixtes, ne gardant que celles qui ont une vocation stratégique ou internationale, processus déjà en cours au CNRS. Les organismes devront se structurer autour de pôles interdisciplinaires, spécialisés.

Le statut de chercheur doit être réformé. Sarkozy : « il n'est pas question de revenir sur le statut des chercheurs en activité, mais il faut introduire de la flexibilité, conjuguer les moyens des universités et des organismes pour recruter une proportion d'Enseignants-Chercheurs de haut niveau qui pourraient faire de la recherche pendant plusieurs années. Le statut est ainsi mis en extinction progressive. On retrouve la même idée dans le rapport Attali (décision 30) : « Personne ne devrait pouvoir être chercheur à vie sans enseigner... Il faut recruter et financer (salaires, frais de fonctionnement et équipements) tous les nouveaux chercheurs sur des contrats de 4 ans, qui ne pourront être renouvelés qu'une fois. Attirer et conserver les meilleurs chercheurs par un niveau plus attractif de salaires (à travers des primes fortement modulables, des Contrats à durée indéterminée (CDI) et des accélérations de carrière) et des financements de leurs projets de recherche ». Les rémunérations devront être modulées à la performance. Pour cela le fonctionnement des EPST devront se rapprocher de ceux en usage dans le privé (évaluation, promotion, mobilité, flexibilité de fonctionnement, etc.).

Le président met l'accent sur l'innovation qui serait méprisée par les scientifiques. Il propose que la valorisation de la recherche soit décentralisée au niveau des universités. Ce qui n'a pas beaucoup de sens.

Pour parvenir à cela, il faut évincer les représentants élus des personnels. Sarkozy : « Nous avons un besoin crucial d'une évaluation a posteriori crédible et respectée, car elle doit fonder des décisions difficiles. Je ne crois pas à une évaluation où la communauté scientifique définit par l'élection ses évaluateurs. La seule évaluation efficace est indépendante, transparente et contradictoire. C'est pour cela que l'AERES se substitue progressivement aux instances démocratiques des organismes. L'exemple des comités de sélection dans les universités est éclairant à ce sujet. Ses membres seront nommés par le CA par poste. Ils ne comprendront pas d'élus, pas de parité entre les A et les B, les premiers domineront. Il n'y aura pas de mémoire, ni de continuité de réflexion sur la politique de recrutement, ni enfin même de garantie d'une composition disciplinaire en rapport avec le poste. L'évaluation des personnels EC et IATOS sera faite au niveau des universités.

Dès maintenant les pratiques de gestion administrative et de gestion des personnels sont transformées. Le SG du CNRS Resplandy-Bernard entend être un pionnier de l'introduction des méthodes du privé dans l'organisme. Il décide ainsi de prendre en charge les chercheurs en difficulté. Un message d'alerte a été adressé à 500 d'entre eux. On parlera cet après-midi de l'évaluation des chercheurs et des ITA, mais c'est l'ensemble du système de ressources humaines qui est retiré aux scientifiques. Pour les ITA, la direction veut introduire une présélection sur dossier dans les CI. Elle entend inclure de manière

systematique un représentant RH dans chaque jury de concours, mettant en péril le rôle des élus C. Déjà les RH assistent aux jurys de concours des chercheurs. Elle propose « une plus grande liberté en terme de primes »

L'attaque est d'envergure. Ce sont à la fois les missions de la recherche, son organisation, son fonctionnement, le statut de ses personnels et leur mode de rémunération qui sont réformés.

La question qui nous est posée est notre capacité à informer, à faire débattre et à mobiliser les personnels, de manière unitaire pour s'opposer à ces contre-réformes. La période est difficile, mais partout où des AG ont été organisées, les personnels sont venus nombreux. L'inquiétude est réelle. Des AG doivent être organisées partout dès maintenant, avec la participation de membres du bureau national et de la CE, d'élus en CAP ou au Comité National afin de faire débattre, de proposer des réponses, de faire exprimer les revendications.

Les syndicats de la FSU, SLR, SLU, la CPCN et la CPCNU proposent d'organiser une réunion des directeurs d'unités et des membres des instances scientifiques début mars. Pour qu'une telle action réussisse, ce qui n'est pas certain, il faut une mobilisation forte des personnels. Le SNTRS-CGT ne peut attendre une action de mandarins. Il doit agir pour que les personnels interviennent et se mobilisent. Les axes de la réforme doivent être discutés dans les conseils de laboratoires, des motions doivent y être proposées et votées. Des motions doivent être proposées dans les AG. Elles pourraient être organisées autour de la défense du statut de titulaire, du refus de la précarisation, du refus de l'individualisation des rémunérations, de la création d'emplois de titulaires, de la nécessité d'un statut de chercheur à temps plein, du respect de la démocratie, de la défense des EPST, du refus de l'ANR et du reversement du budget de l'ANR aux organismes et aux universités. La réunion intersyndicale du 8 février ne sera sans doute pas un grand succès. C'est en effet que ce type d'actions est proposé sans réelle mobilisation des personnels. C'est cela qu'il faut inverser. Le BN propose une campagne d'AG avec des motions des personnels pour aller vers une action forte début mars. Pour cela il préparera du matériel et des argumentaires.

Les élections au Comité national seront un test de la mobilisation des personnels. Les élections à l'Inserm montrent une défection importante des personnels qui ne voient plus, après les années Bréchet, le rôle des CSS.

Dès maintenant des élections ont cours dans les universités. Il importe de négocier avec la Ferc-Sup pour que la CGT puisse présenter des listes.

Un dernier mot sur Orsay. La CE est saisie par Michel Cousy d'une demande de création d'une commission d'enquête. Cette procédure n'existe pas dans le syndicat. C'est par le débat que les choses doivent se régler et non par des procédures bureaucratiques. Il n'appartient ni au Bureau National ni à la CE d'intervenir dans les débats internes de la section d'Orsay concernant le Cesfo. Par contre il est normal que le Bureau National intervienne sur des opérations nationales. C'est le cas de l'évaluation des ITA. Cette évaluation n'est pas la nôtre. Elle est la réponse de la direction à notre demande d'une évaluation professionnelle par les pairs. Il est normal que le BN s'engage dans cette opération. Il faut être conscient de ce que la direction est en train de mettre en place, là de façon non expérimentale. Les prochains dossiers de carrière seront centrés sur l'entretien annuel d'activité et autour de la logique de contrats d'objectifs. Le BN a tenu la CE et toutes les instances du syndicat informés de l'expérimentation, et aussi de l'évolution des dossiers de carrière.

Michel parle d'une attaque contre la section d'Orsay. Il oublie que la section avait demandé que je prenne personnellement des sanctions à l'encontre de Didier Gori sur l'initiative d'une réunion sur l'expérimentation de l'évaluation des ITA. Le Bureau National a répondu et vous avez la réponse d'Orsay. Il n'y a rien de plus.

Michel a choisi de ne plus être membre du syndicat. Nous regrettons cette décision qui n'avait pas de raison d'être. Pour nous Michel doit partir à la retraite la tête haute. Mais le rôle du Bureau national est avant tout de garantir l'unité du syndicat, de garder sa capacité combative pour les luttes qui l'attendent et dont il porte la responsabilité. Le débat, même vif est nécessaire, l'appel à la sanction et la transformation de la CE en instance de justice syndicale n'est pas opportune et ne fait pas partie de nos modes de fonctionnement.

# *Compte rendu de la réunion entre la Directrice des Ressources Humaines et les Organisations Syndicales du 14 janvier 2008*

## Principaux représentants de l'administration :

Mme. D'ARGOUGES (DRH), Mme. BEC (Responsable relation sociale), M. RIDENT (Adjoint DRH) et Mme SINANIDES (Adjointe DRH), M. GUERIN.

## Pour les organisations syndicales :

SNCS-FSU, SGEN-CFDT, SNPTES-UNSA, SUD recherche, SNPREEES-FO, SNIRS-CGC, Sup'Recherche-UNSA, et le SNTRS-CGT (Daniel STEINMETZ, Didier GORI)

## Ordre du jour :

- Prospective emplois CNRS,
- Evaluation des ITA,
- Bilan des CI des IT, et projet de présélection sur dossier des concours internes IT,
- Bilan concours externe chercheur et ITA.

## **Prospective emploi CNRS :**

**La Direction** nous a présenté son projet de prospective d'emplois au CNRS, après consultation des départements. Les retours de cette consultation font apparaître les prévisions de départs en retraites et les arbitrages de postes selon les besoins et les priorités. Il a été demandé aux Départements de définir les enjeux et les évolutions du département et « les modes d'organisation » et donc leur impact sur les emplois et compétences.

Dans sa présentation, La direction a fait apparaître une simulation présentée comme « sans contrainte budgétaire », mais dévoilant un déficit important de remplacements, de -200 postes CR, ce qui conduirait à une baisse de -20% de postes de chercheurs par an. Les mêmes baisses sont observées chez les ITA. Les arbitrages font clairement apparaître une volonté de réduction importante des emplois de catégorie C, voire de catégorie B, dans certains cas.

**La DRH** rectifie en indiquant qu'il s'agit de chiffres non arbitrés par la Direction Générale. Elle se défend d'une orientation précise dans la GPEC. Elle confirme l'envoi d'une lettre de mission demandant comment les responsables envisagent l'évolution de leurs départements.

Nous avons protesté sur la méthode. Avant tout, il est nécessaire de définir l'orientation et la méthodologie concernant les évolutions scientifiques et des priorités des départements, de même que les politiques d'évolution des emplois et des compétences. Le cahier des charges et les lettres de mission doivent être négociés avec les organisations syndicales et s'appuyer sur le comité national pour mener à bien cette réflexion sur l'évolution des priorités et des évolutions des départements. Il semble que la Direction ne sache pas sur quelle base a eu lieu cette réflexion, ni la production des données qui lui ont été transmises.

Nous avons dénoncé :

- le non renouvellement des départs à la retraite
- les difficultés des DU à répondre aux directions des Départements Scientifiques,
- la politique de l'organisme à l'égard des emplois de catégories B et C,
- les relations avec les universités,
- l'absence de véritable méthodologie, en amont des demandes formulées aux départements,
- la baisse inquiétante des emplois dans le département SHS.

## Évaluation des ITA :

**Mathias GUERIN** nous a fait une présentation de mise en œuvre de l'expérimentation sur l'évaluation des ITA. Il fait part de la qualité et la richesse des réunions d'information. Néanmoins il pose toujours les questions sur l'intérêt de l'utilisation de cette évaluation, par exemple sur le lien avec les CAP.

Un forum a été ouvert sur l'évaluation des IT, mais malgré l'accord donné aux organisations syndicales d'y accéder, les logins et les codes ne nous sont toujours pas parvenus.

Ce forum a pour intérêt de permettre de centraliser des réflexions, des questions, mais aussi des documents. Il déplore néanmoins la faiblesse des inscriptions à l'heure actuelle, pour cause....

Les appels à des experts sont en cours et la consultation des organisations syndicales a été confirmée une nouvelle fois.

**Le SNTRS** est intervenu pour déplorer l'impression que donne la Direction, de tenter de saborder cette expérimentation. C'est le sentiment qui est ressorti des réunions d'informations dans les délégations expérimentatrices. Le choix d'une expérimentation « volontariste » qu'affiche la Direction en est également la preuve compte tenu de l'antagonisme qu'il constitue

avec le choix d'un panel expérimental. La DRH justifie ses positions par la difficulté de l'imposer aux personnels, et nie l'idée d'un sabotage.

L'**UNSA** est favorable au volontariat mais déplore le manque de mobilisation volontaire des agents à cette expérimentation.

### **Bilan des CI, présélection des candidats :**

La DRH présente les chiffres des concours internes 2007 :

- 43 concours, pour 236 emplois
- 257 membres de jury
- 2244 candidats (dont 219 extérieurs)

### **Présélection sur dossier des candidats aux concours internes :**

La **Direction** présente un projet de circulaire visant à la présélection des candidats lors des concours internes. Elle s'appuie sur des textes règlementaires qui laissent « la possibilité » de procéder par une présélection.

La **Direction** indique qu'au-delà des motivations financières, elle déplore le trop grand nombre de candidats aux concours internes. Elle insiste sur la difficulté des membres de jury à mener à bien leur évaluation. Elle évoque aussi le problème de la longueur des listes complémentaires. Elle espère ainsi limiter la taille des listes et « normaliser » les résultats. Elle souhaite ainsi éviter un stress et un déplacement inutile aux candidats malheureux et particulièrement aux candidats qui n'ont pas le niveau.

Le prochain calendrier des concours internes suivra la même programmation :

- Publication le 4 mars
- Inscription du 4 mars au 4 avril
- Etude des dossiers 7 au 20 mai (*peut être plus*)
- Epreuves du 20 mai au 13 juin

Les critères utilisés :

- Compétences et savoir-faire
- Responsabilités et / ou encadrement (s'il a lieu)
- Parcours professionnel
- Implication personnelle

Tour à tour, les organisations syndicales se sont exprimées défavorablement à la présélection des candidats. Le **SNTRS** a particulièrement souligné son attachement à l'audition de tous les candidats.

L'**UNSA** demande la possibilité d'amender ce projet en octroyant un recours pour les personnels qui souhaitent être auditionné par le jury. Après l'interrogation du **SNTRS**, la **DRH** a confirmé le maintien de concours pour les AJT. La **Direction** a pris note des oppositions mais n'a nullement indiqué qu'elle tiendrait compte de cette opposition.

### **Concours externes :**

#### **Les concours externes IT :**

En 2007, la DRH relève une baisse du taux de pression par rapport à 2000-2001 (période de fort recrutement). Voici un résumé des chiffres :

Les taux de pressions tous corps confondus étaient de 2000 à 2002, entre 20 et 30 par poste

Après un pic de 52 (en 2003) jusqu'à 62 en 2005, le taux de pression moyen est tombé à 29 pour 2007.

Cette baisse est autant liée à l'augmentation du nombre de postes ouverts aux concours (Cf. tableau ci-joint), qu'à une baisse significative du nombre de candidats. En effet, celui-ci ne cesse de décroître depuis 2004, année des importants mouvements sociaux dans la Recherche. Aujourd'hui, avec un nombre de candidats inférieur à la moitié des chiffres de 2003 ou 2004, la question de l'attractivité des carrières dans la recherche se pose inévitablement.

L'auto sélection marque un fort découragement de nos collègues.

Pression tout corps confondu depuis 2000 :

Année de la campagne	Nombre de postes	Nombre de candidatures	Taux de pression
2000	447	13872	31
2001	946	19490	21
2002	833	25187	30
2003	663	34462	52
2004	586	34588	59
2005	434	26738	62
2006	462	20843	45
2007	548	15820	29

La BAP E apparaît être la plus concernée par la diminution du nombre de candidatures ainsi que les BAP B et C. Seules les BAP D et H connaissent un accroissement.

- En 2007, sur 362 concours (548 postes), 7 se sont avérés infructueux (autant qu'en 2006). Le taux d'absentéisme à la phase d'admissibilité croît de 36% en 2006 à 44% en 2007. Sur la phase d'admission il est stable avec 34%. Cependant les chiffres communiqués sont insuffisants afin d'avoir le recul nécessaire pour une éventuelle interprétation.

- Alors que nous observons une parité « équilibrée » dans les candidats, les répartitions homme/femme dans les listes principales font apparaître une sous représentation des femmes dans les corps supérieurs : chez les IR : -10% par rapport au % candidats. Parallèlement, nous observons une surreprésentation des femmes dans les corps inférieurs (+5% chez les T).

- Concernant les nominations, sur les 539 lauréats, nous décomptons 38 désistements (7,8%) avec 2 réponses en attente à ce jour. Avec les listes complémentaires, nous dénombrons encore 26 refus, pour 42 acceptations et 18 réponses en attente à ce jour. Les changements du calendrier des concours avaient conduit volontairement à mettre le concours externes après les examens de fin d'année afin de limiter les désistements des meilleurs candidats.

*Ces chiffres pourraient indiquer que malgré ces mesures, la « pathologie » est plus grave, et qu'il s'agit bien de la faible attractivité des carrières de la Recherche.*

#### Concours externes Chercheurs :

Pour les concours 2007, sur les 388 postes de CR ouverts, 391 ont été admis. La différence tient au ré-arbitrage d'autres postes supplémentaires notamment après des concours de DR infructueux.

Pour les concours DR2, 260 ont été admis pour 262 postes ouverts. (Cf. tableau ci-joint)

Les taux de pression pour les concours CR et DR semblent stables sur les 3 dernières années. Ceci dit, les taux peuvent varier notablement d'une discipline à une autre. Les départements où les taux sont les plus importants sont :

Pour les concours CR2 : moyenne du taux de pression 20,0

Les SHS (42) et PU (24,4)

Pour les concours CR1 : moyenne de 12,5

Les MPPU (21,3), PNPP (20,4) et SHS (16,7)

Pour les DR2 ext : moyenne de 31,2

Les SHS (100) et les MPPU (47,5)

Sur les 3 dernières années, les candidats étrangers représentent 22 à 28 % des candidats CR, mais ils ne sont que 19,5 à 22,5% des lauréats. Sur les concours DR (2006 et 2007), les proportions passent à 59% et 61% de candidats étrangers avec des proportions qui montent à 71% et 75% dans les lauréats.

Nous avons demandé à avoir les origines nationales de ces candidats afin d'apprécier l'attractivité des carrières au CNRS sur le plan international.

Concernant la campagne 2007, les désistements sont au nombre de 9 lauréats CR2 et de 8 lauréats CR1, sans qu'il y ai eu de candidats « bi admis ».

Nous n'avons pas eu les chiffres des désistements des années antérieures pour les comparer avec les chiffres actuels, mais nous craignons que ces derniers soient plus élevés. Si cette tendance se confirme comme chez les IT, on constaterait là encore une dégradation de l'attractivité des carrières dans la Recherche et plus particulièrement au CNRS.

**CONCOURS CHERCHEURS 2007  
REPARTITION DES LAUREATS PAR DS/GRADE**

	POSTES OUVERTS AUX CONCOURS CHERCHEURS 2007							
	CR2	CR1	TOTAL CR	DR2 ext	DR1	DR2 int	TOTAL DR	TOTAL CR+ DR
MPPU	45	7	52	2	1	29	32	84
PNPP	12	5	17			11	11	28
PU	15	9	24	1		19	20	44
CHIMIE	43	10	53	3	1	41	45	98
SDV	44	29	73	2		55	57	130
SHS	39	25	64	1		44	45	109
EDD	16	10	26	2		12	14	40
ST2I	57	22	79	2		33	35	114
GR						3	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>117</b>	<b>388</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>247</b>	<b>262</b>	<b>650</b>

	REPARTITION DES LAUREATS							
	CR2	CR1	TOTAL CR	DR2 ext	DR1	DR2 int	TOTAL DR	TOTAL CR+ DR
MPPU	46	6	52	1	1	30	32	84
PNPP	12	5	17			11	11	28
PU	18	9	27			19	19	46
CHIMIE	43	10	53	2		43	45	98
SDV	45	29	74	5		52	57	131
SHS	38	25	63	3		42	45	108
EDD	16	10	26	2		11	13	39
ST2I	60	19	79	2		33	35	114
GR						3	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>278</b>	<b>113</b>	<b>391</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>244</b>	<b>260</b>	<b>651</b>

## Compte rendu de la réunion des élus CAP du 5 février 2008

### A l'ordre du jour :

- 9.3 Accueil des élus
- 10.0 Contexte dans la recherche et importance du rôle des élus CAP
- 11.0 Rôle et fonctionnement des CAP dans chaque EPST
- 13.0 Repas
- 14.0 Tour de table des élus et expression des besoins
- 16.0 Fonctionnement et rôle du groupe de travail CAP
- 16.3 Questions diverses

### Etaient présents :

Pour le BN : Nadine Elie, Annick Kieffer, Jean Omnès.

Pour les élus CAP Cnrs : AMELLA Alexandre (T), BADOT Jean-Claude (IR), BERRY Sabine (AGT), CHAMPAGNAC Jean-Pierre (IE), EUZENOT Gérard (AJT), FILLAUX François (DR), LAPORTE Sylvie (AI), LAVERRET Yveline (T), LAVILLE Jacky (AI), LECOMTE Patrice (T), PEHAU ARNAUDET Gérard (IE), QUOTB Kamal (IR), SAINT-ROCH Bruno (IR), SALIGNIERE Guy (AI), SANCHEZ Carmen (AJT)

Pour les élus CAP Ird : FOSSATI Odile (IR), TALAMOND Pascale (IE),

Pour les élus CAP Inrets : MACCHI Gérard (non élu)

Pour les élus CAP Inserm : ALLART Laurent (AJT), BERNARD Gabrielle (T), DESSIRIER Valérie (T), GONZALEZ Dominique (IE), LANVERS Eric (IE), LECOQ Eric (T), MICHAUD Annie (IE), MOLDAWAN Yvonne (AJT), MORACHE Bertrand (AJT), PERSEIL Isabelle (IR), PIAU Jean-Pierre (ex élu), RAMAUGE Martine (T), ROBIN Christelle (T)

### **Rapport introductif présenté par Nadine ELIE.**

Bonjour et bienvenue à Villejuif pour ceux qui ne connaissent pas encore le siège de notre syndicat. En préambule, voici un extrait du rôle de l'élu vis-à-vis du syndicat, lors d'un stage Uggf : « fonction publique : rôle de l'élu CAP » : *« Dans le cadre des échanges entre l'élu et la direction du syndicat, le premier rôle de l'élu est de veiller à la transparence et à la régularité du déroulement des CAP ; l'élu doit rendre compte à son syndicat du travail effectué en CAP.*

*Confronté au terrain, l'élu peut enrichir la connaissance des difficultés concrètes des agents et améliorer sur cette base l'élaboration des revendications.*

*Dans le cadre de la défense individuelle l'élu peut faire avancer auprès des agents :*

- *la connaissance du fonctionnement des CAP ;*
- *les positions du syndicat c'est-à-dire ses revendications et son analyse de la situation.*

*Le syndicat doit prendre en charge la coordination des expériences des élus en CAP. »*

Accepter un mandat d'élu CAP c'est prendre une lourde et délicate responsabilité, tant au niveau de la charge de travail, que de la charge morale des dossiers à traiter. Car ces dossiers sont des personnes, parfois des collègues et des camarades de notre syndicat. Les agents, nos camarades syndiqués attendent beaucoup des élus CAP. Et pendant les campagnes de promotion au choix la pression augmente.

Le rôle essentiel d'un élu CAP consiste à être le recours des personnels en difficulté, le rempart défensif du droit des agents et de leur statut. Aussi peu de cas échappent aux CAP, passage statutaire obligé de la plupart des événements de la vie des agents. Depuis le recrutement par la titularisation, en passant par les promotions jusqu'au départ en retraite, vous suivez les agents chaque fois que quelque chose d'important survient dans leur carrière.

De façon plus précise :

**1<sup>er</sup> cas : les CAP sont obligatoirement consultés pour :**

- Les recrutements ;
- Les avancements de grade, d'échelon et promotion de corps au choix ;
- La discipline ;
- Le détachement qu'il soit d'office, à la demande du fonctionnaire comme de l'intégration dans le corps d'accueil ;
- La position hors cadre ;
- La disponibilité à la demande du fonctionnaire ou lors de sa réintégration ;
- La mutation quand elle implique un changement de résidence ou une modification de la situation de l'agent ;
- Un licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- L'exercice de certaines activités privées par un fonctionnaire en retraite ;
- Le congé d'éducation ouvrière et l'exercice du droit syndical.

**2<sup>e</sup> cas : les CAP peuvent être saisies à la demande d'un agent sur :**

- Les problèmes concernant le temps partiel ;
- Les décisions refusant les autorisations d'absence ;
- Les problèmes liés aux notations ;
- L'opposition de l'administration à l'inscription sur un tableau d'avancement ;
- Le refus d'accepter une démission présentée par un agent ;

**3<sup>e</sup> cas : les CAP peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuelle** concernant le personnel à l'initiative du président de la CAP ou à la demande écrite signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

**Il y a une spécificité pour la CAP des chercheurs** qui par dérogation ne sont pas consultés sur :

- Les propositions de titularisation ;
- Les questions d'ordre individuel concernant la notation ou l'avancement de grade ;
- Le détachement et l'intégration dans un corps suite à un détachement.

Ces compétences relèvent « encore » de l'instance d'évaluation : comité national, CSS ou commission d'évaluation.

**Certains** parmi les élus dans chaque CAP, **siègent en commission de réforme** qui est consulté notamment sur :

- L'octroi des congés maladie, longue maladie ou longue durée suite à un accident de service ;
- L'imputation au service de l'affection entraînant l'octroi d'un congé de longue maladie ;
- L'octroi d'un congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre ;
- La reconnaissance et la détermination du taux d'invalidité temporaire ;
- La réalité des infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ;
- L'application du code des pensions civiles et militaires des retraites ;
- L'application de la mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

La liste est longue, et il y a peu de chance de voir tous les cas de figure dans une seule mandature. Mais tout cela fait partie des attributions de la CAP.

Le CNRS est tenu de mettre à la disposition des élus les moyens et conditions favorables pour l'exercice de votre mandat. Et le syndicat national est là pour y veiller, et vous soutenir dès qu'une demande ou un besoin est exprimé. En cas de difficulté en pleine séance les élus ont le droit d'exiger une suspension pour prendre conseil ou autre chose.

La façon dont se déroulent les campagnes de promotion, avec un filtre opaque régional, et le silence du tri national des directions, mais aussi en ce qui concerne le fonctionnement des CAP, amène à des interpellations plus ou moins discourtoises de la part des agents déçus de ne pas être promus. Leur demande est légitime, ils veulent comprendre pourquoi ils n'ont pas leur chance. C'est pourquoi il est essentiel qu'à la fin d'une session une communication soit faite à tous les adhérents, et c'est pour cela que nous avons besoin qu'un compte rendu syndical soit établi par les élus SNTRS.

Pourquoi ?

- En premier lieu dans l'intérêt des élus CAP ;
- Pour faire mémoire et passer le témoin ;
- Pour prendre distance et analyser ce qui se passe afin de pouvoir mieux jouer le mandat SNTRS ;
- Pour informer le syndicat, les syndiqués, les agents des difficultés rencontrées dans l'exercice du mandat d'élu CAP ;
- Pour éviter que n'importe quelle rumeur prenne la place du silence et épargner certaines interpellations injustes et désagréables.

Que faut-il entendre par compte rendu syndical ? Au-delà de la confidentialité des dossiers certes évidente, il s'agit de dire en quelques phrases comment cela se passe, l'ambiance, les problèmes, les difficultés, les victoires, les échecs, bref de faire un bilan rapide et synthétique.

C'est aussi fournir quelques données chiffrées, par exemple cette année la CAP n°X a été réunie X fois, pour traiter :

- X détachements, et résultats obtenus ;
- X stagiaires titularisés sans problèmes ;
- X demandes de licenciement en fin de stage, et résultats obtenus ;
- X demandes de prolongation de stage et résultats obtenus ;
- X demandes individuelles (refus de stage, mutation difficile...) ; etc.

Lors des campagnes de promotions notre CAP rencontré les problèmes suivants :

- trop de bons dossiers équivalents ;
- un blocage systématique de l'administration ;

- un taux de pression trop grand ;
- autres...

Dans un contexte de restructuration scientifique et organisationnelle importante, de nombreux agents sont mis à mal, des laboratoires et services sont déplacés voire supprimés. Aussi cette communication est importante et essentielle pour le syndicat, les syndiqués comme pour les élus. Le SNTRS doit pouvoir répondre aux agents qui s'inquiètent, qui s'interrogent sur le rôle des élus SNTRS en CAP, surtout quand ces agents sont suspectés ou accusés à titre professionnel, ou inquiets de ne pas pouvoir obtenir de promotion. A titre d'illustration, combien de directeurs de labos ou chefs de services prétendent avoir tout fait pour la promotion de leurs agents et imputent la responsabilité aux seuls syndicats en CAP ?

Après un rapide tour de table, nous pourrions échanger sur le rôle et le fonctionnement des CAP dans chaque EPST jusqu'au moment de partir déjeuner. Cet après midi nous pouvons faire un tour de table sur vos difficultés, les besoins, et ce que le syndicat peut faire pour vous aider. Partager le vécu et l'expérience, débattre des difficultés rencontrées, et les faire connaître à l'ensemble de notre syndicat est essentiel. Il est également essentiel d'évoquer diverses questions concernant le fonctionnement des CAP et de débattre sur votre rôle d'élus.

Vers 16 heures 30, nous garderons un petit moment pour parler du groupe de travail CAP, de son rôle, de son fonctionnement, puis si nous en avons le temps, nous répondrons aux questions diverses posées, sinon nous en prendrons note et nous engageons à y répondre au cas par cas.

**Annick KIEFFER**, secrétaire générale du SNTRS, rappelle quelques éléments importants. Le dossier de carrière où figurent les demandes de promotion n'est qu'une évaluation hiérarchique de la manière de servir du fonctionnaire. Il ne s'agit en aucun cas d'évaluation des qualifications. Cela n'a rien à voir avec la revendication du syndicat qui réclame une évaluation des qualifications par les pairs.

**Le débat est présidé par Jean Omnès.**

Après une distribution des documents concernant la réglementation, le rôle et le fonctionnement des CAP, chacun s'est présenté rapidement. Sur environ 37 personnes, il y avait 1 représentant de l'IRD, 2 élus CAP de l'INED, 11 de l'INSERM, et 14 du CNRS.

Les CAP des IT du CNRS, comme celles de l'INSERM, sont réunies environ une fois par mois, contrairement à celles de l'IRD et de l'INRETS qui ne sont réunies qu'une à deux fois par an.

Un second tour de table a permis à chacun de décrire le fonctionnement de sa CAP, et plusieurs points ont été discutés :

**1.- Un pré-classement régional des dossiers de promotion au choix de corps et grade**, qui filtre le plus grand nombre des dossiers en région, seul un nombre restreint parvient au niveau national (les classés A et B), contrairement à l'IRD et l'INRETS où toutes les demandes de promotion sont examinées en CAP nationale.

- A l'INSERM et au CNRS, les dossiers des agents sont classés dans chaque région par une délégation régionale administrative qui les classe en A, B et C. Seuls les dossiers classés A sont examinés au niveau national.
- Au CNRS, depuis deux ans le classement est fait par des experts nommés par les délégations régionales sur des critères mal connus. Ce classement remplace le classement effectué antérieurement par les directions scientifiques. A travers de transfert des directions scientifiques vers les BAP, on remarque surtout une mainmise de la DRH dans les arbitrages régionaux et nationaux.
- Certains élus se demandent en quoi les experts sont-ils des experts. Qu'ils soient régionaux, choisis par le Délégué régional, ou nationaux, bien que publiés et connus, leur choix reste obscur. Sollicités par les élus CAP, ils ne répondent jamais, contrairement aux Directions Scientifiques qui étaient toujours présentes.
- A l'INSERM, les Directeurs se réunissent en région et choisissent les dossiers. Ce classement régional est inégal entre les régions, souvent basé sur des aspects politiques (surtout pour des postes d'IE et IR).
- Ces classements très « confidentiels », aboutissent au niveau national, avec souvent un vote bloqué sur la liste A de l'administration en CAP (systématique dans le cas de l'INSERM, variable selon les corps au CNRS), et sans effet de mémoire d'une année sur l'autre.
- A dossier « égal », ce sont les agents des grosses unités qui ont la préférence, c'est notamment très criant pour les accélérations d'échelons qui pénalisent systématiquement les agents des petites unités.
- Les choix ne sont pas motivés le plus souvent, donc tout un pan d'informations échappe aux élus des personnels. Pas de transparence, des consensus et marchandages régionaux dont les résultats sont tenus « secrets » et qui restent du domaine d'une commission composée du Délégué Régional, des DRH et de quelques Directeurs d'Unités.
- D'un point de vue plus général, on remarque la reprise de pouvoir des Délégations Régionales en matière de gestion des ITA que ce soit pour les promotions comme pour les campagnes de mobilité.
- Les élus CNRS réclament des classements par les experts BAP circonstanciés, afin de pouvoir argumenter ces dossiers.

- Si les choix de directions semblent beaucoup plus « politiques » pour les changements de corps, ils semblent plus proches du contenu pour les changements de grade.
- Au CNRS, un classement par BAP serait plus sérieux si les critères étaient transparents, la règle du jeu énoncée, et que les experts soient de vrais pairs et que les camarades qui consultent en région en soient informés, même si certains élus reconnaissent que les experts ont plus que moins facilité le travail des élus.
- Toute une discussion est avancée sur la question des pairs. Qu'est-ce qu'un pair ? Qu'est-ce qu'un dossier béton ? La lecture syndicale est bien différente de celle de la Délégation régionale. Pour l'administration de l'INSERM, il s'agit plutôt de favoriser les carrières turbo des jeunes ingénieurs, et d'une reprise en mains du système de promotion par les ressources humaines, ces dernières étant au service des priorités de l'établissement.
- A l'INSERM, les classements régionaux sont inégaux selon les régions, si les dossiers de promotion pour les corps de catégorie B et C concernant plutôt le travail effectif, ils sont plus « politiques » pour les corps des IE et IR.
- Au contraire, à l'IRD tous les dossiers sont examinés en CAP, sans pré-classement ni présélection. Toutefois les commissions scientifiques « évaluent » et donnent un avis sur les agents dans leur contexte. Les CAP semblent prendre en compte ces avis scientifiques pour les candidats à la promotion retenus.
- A l'INRETS, il n'y a pas de consultation possible du fait des difficultés géographique. De plus cela demande des compétences pour analyser le rapport établi par le DU et la fiche des candidats.

**Jean Omnès rappelle que :**

- pour le CNRS et l'INSERM, le SNTRS demande, la mise en place d'une commission paritaire préparatoire régionale et que la sélection régionale soit « affichée ».
- il faut aussi relancer les commissions des personnels dans les laboratoires.
- les CPPR ont existé avant les CAP, c'est une revendication constante du syndicat. Il faut relancer cette revendication.

## **2.- Un dossier « de carrière » qui questionne...**

- Le CNRS et l'INSERM ont des dossiers d'évaluation informatisés. Les évolutions thématiques et géographiques ne sont pas prises en compte.
- A l'INSERM, la mise en place d'un dossier électronique « Gaillard » est consultable en région et même à domicile. La répartition des dossiers se fait plus ou moins par BAP/métier, mais se pose le problème des spécialités exotiques. Le dossier ne reprend pas la trajectoire de l'agent, donc en dehors des fiches emploi- types pas de salut, et il en est de même pour la polyvalence. Cet outil est difficile à utiliser pour différencier les IE des IR. Le contenu des dossiers aurait besoin d'un tiers avis et le classement A ou B affiché.
- D'un point de vue plus global :
  - le contenu du dossier est important, certains sont mal remplis « par erreur », un même rapport demande une promotion de corps et de grade, cela prête à confusion. Quelle que soit la demande faire un dossier identique ce n'est pas acceptable
  - un bon dossier rapport sur le travail quotidien de l'agent, de sa ou ses formations, de ses activités hors thématique (mandats et fonctions autres), de ses publications... Le contenu varie selon les directeurs d'unités, certains sont très bons, d'autres très mauvais, certains gonflés, d'autres réduits au minimum
  - l'absurdité de la notation
  - la référence à des objectifs annuels (N, N+1, ...) dans un domaine tel que celui de la recherche dont les programmes s'étalent sur plusieurs années
  - Des évaluations par corps alors qu'il serait plus intéressant de les faire par métier ou famille professionnelle.
  - La place du directeur d'unité est déterminante dans le rapport.
- On observe, au CNRS comme à l'INSERM, une prise en main par les Services des Ressources Humaines de nombreuses activités de sélection et de recrutement : présélection des dossiers de concours, jurys de concours, auditions pour recrutements, auditions de chercheurs, campagnes de mobilité...
- Au CNRS, il existe une CAP des non-titulaires pour les accidents du travail et les maladies professionnelles qui donne son avis pour les agents en CDD. L'INSERM emploie 900 CDD qui ne bénéficient pas d'une CAP. En règle générale, les contractuels ne discutent pas leurs contrats (de droit public). Directeurs, administratifs et contractuels sont peu au courant des droits des agents contractuels.
- Au CNRS, la CAP des DR n'est pas convoquée, sauf, exceptionnellement, en Commission Disciplinaire. En 2007, la CAP des DR était convoquée pour examiner deux cas d'insuffisance professionnelle. Notre rôle consiste à défendre le droit avant tout.
- La consultation en région pose de nombreux problèmes, un calendrier fantaisiste fait qu'elle commence dans certaines régions alors que la première CAP est réunie. Comment alors agir sur le dossier, et contacter l'agent, c'est trop tard, le dossier est déjà parti au niveau national. Les RPRH exercent un véritable filtrage. Les conditions de consultation sont très variables selon les régions au CNRS, et dépendent largement de la bonne volonté des Délégations Régionales.

## **3- Le domaine des CAP ne se limite aux promotions.**

- Au CNRS, il y a des sortes de licenciements déguisés, ils se font à travers la commission de réforme. Il y a aussi la discipline. Il y a des dossiers qui tuent
- Les accueils en détachement, seulement les dossiers acceptés passent devant la CAP, toutes les candidatures au détachement ne sont pas examinées par la CAP. La CAP ne doit pas être une chambre d'enregistrement des accueils en détachement. De plus ni les détachements extérieurs, ni le recrutement des contractuels passent devant la CAP.
- Au CNRS, les jeunes recrutés stagiaires ont une première évaluation à six mois. Les cas de prolongations de stages sont de plus en plus fréquents au CNRS comme à l'INSERM, ce qui permet parfois de licencier un agent. A l'INSERM, on aboutit parfois à une situation aberrante, quand un agent n'est pas jugé apte à être intégré alors qu'il a travaillé sur son poste trois ou quatre ans en CDD puis en tant que stagiaire, en donnant semble-t-il satisfaction. Ceci constitue une remise en cause d'un certain nombre de droits, orchestrée par les services du personnel. Le contenu des rapports est pris en mains par les Services des Ressources Humaines qui argumentent à charge contre les stagiaires.
- A l'IRD, les CAP ne sont consultées ni pour les titularisations, ni pour les prolongations de stage, mais en revanche donnent leur avis sur les mobilités. Les commissions scientifiques qui siègent tous les deux ans donnent un regard d'expert sur les agents, qui consultent les dossiers sans filtrage préalable.
- La question du quorum est posée : si plus de la moitié des élus sont absents, la CAP ne peut siéger. En cas de désaccord, des élus peuvent interrompre la séance en sortant et refuser de siéger.

#### 4.- Après une pause repas, l'après-midi a été consacré à une longue discussion sur le fonctionnement des Commissions de Réforme des CAP et de la défense des agents.

- Les agents qui participent à ces Commissions sont généralement mal informés, d'autant plus que les cas sont complexes, variés et qu'il s'agit souvent de personnes en grande difficulté. Il est conseillé de demander et bien étudier la partie administrative, de contacter la personne pour avoir des éclaircissements et connaître ses souhaits, éventuellement obtenir son dossier médical (que l'agent peut réclamer via son médecin).
- En cas de désaccord, on peut demander une contre-expertise.
- Dans tous les cas, il est souhaitable de se faire aider (Ne pas y aller seul...) et de s'informer.
- On peut proposer des dispenses de services, des reclassements...
- La Direction des Ressources Humaines effectue très peu de reclassements, qui pourraient pourtant résoudre certains problèmes.
- En cas d'incapacité permanente, le taux d'incapacité (IPP) peut être modifié par le contrôleur financier qui dépend du Ministère des finances.
- A l'INSERM les élus dénoncent : l'utilisation des courriels comme preuves à charge, la non consultation des dossiers par les autres organisations syndicales, l'isolement des élus SNTRS par rapport aux autres organisations syndicales qui facilitent le travail de l'administration. L'emprise des RH dans les dossiers de discipline, l'augmentation des demandes de reconduction de stage ou de licenciement, avec l'imposition après coup de tuteurs, la demande de bilans de compétence et un suivi des nouveaux recrutés qui laisse à désirer. La difficulté de la charge morale de certains dossiers qui pèsent lourd sur le moral du défenseur SNTRS élu en CAP.
- La question se pose de savoir si l'élu C qui a participé au jury de concours de recrutés ne pourrait pas les suivre ensuite pendant leur période de stage. Mais ils sont trop nombreux et la tâche serait trop lourde pour l'élu C. Toutefois il pourrait porter témoignage des circonstances du recrutement du stagiaire dont la titularisation est remise en cause. Certains profils de postes sont « sur-glonflés », comme des recrutements AJT avec des profils de T/AI.
- En cas de problème de déroulement de stage, la Cap doit proposer un changement d'affectation. Au CNRS, une procédure a été mise en place, l'entretien mi-parcours, cela permet dans bien des cas de redresser une situation qui risquait d'aboutir au licenciement du stagiaire.
- A l'INSERM, les agents sont recrutés sur concours après avoir effectué 2 à 4 ans de CDD à la satisfaction de tous. Puis finalement au bout d'un an de stage, on s'aperçoit qu'ils ne sont plus bons à rien au bout de 4 à 5 ans et on demande à la CAP de se prononcer sur une prolongation de stage voire un licenciement. Les élus s'opposent à cette politique d'agents kleenex. De plus en plus de chercheurs passent en CAP pour raison d'insuffisance professionnelle et sont menacés de licenciement. De plus la DRH propose des bilans de compétence comme remède systématique. Le plus souvent ce sont des CDD, sans CAP et sans droit du travail qu'il faut défendre.

Jean Omnès rappelle que pour tout cas d'agent quel que soit son statut, mis en difficulté professionnelle, telle que le non respect de ses droits, le syndicat doit s'en saisir.

En ce qui concerne les non-titulaires travaillant dans les EPST, ils sont régis par trois décrets ou par le Code du travail.

Tout cela se trouve dans le Memento SNTRS :

Les fiche F du Memento abordent la question des droits individuels et du droit syndical.

#### 5.- Expression des besoins des élus :

- La nécessité d'un support sur intranet précisant les procédures à suivre notamment en matière de rapport à mi stage à 5 mois, procédure mise en place au CNRS avec enquête sur place de la CAP, dans les conditions professionnelles du déroulement du stage.

- Le besoin de structurer l'activité autour des élus, et de la coordination des élus.
- Il faut assurer des formations d'une journée par thème et questions diverses.
- Il faut mettre une bibliographie à la disposition des nouveaux élus CAP
- Il y a nécessité de s'adresser aux nouveaux entrants dans nos EPST
- Le besoin d'avoir un correspondant pouvant répondre à des questions statutaires et de droit des agents.
- Siéger en commission de réforme est difficile à vivre, parfois l'élu en charge d'un dossier a du mal à dormir, et se retrouve en grande difficulté morale, que faire alors ?

**Sur ce dernier point Nadine Elie répond :** le travail de l'élu CAP qui a en charge la défense d'agents est comparable à celui de défenseur syndical qui pratique la défense individuelle et collective. La charge morale est lourde. La défense individuelle doit se pratiquer collectivement. C'est indispensable, d'une part parce que nul n'est infaillible quel que soit son niveau de compétence. D'autre part parce que nous ne traitons pas des dossiers mais des personnes vis-à-vis desquelles nous ressentons des émotions : pitié, sympathie, parfois antipathie. Pourtant nous devons assurer notre rôle de défenseur au mieux des intérêts de l'agent et du respect du droit. Aussi il ne faut pas rester seul, et partager la charge et les responsabilités avec d'autres camarades : les autres élus, nos camarades du syndicat, sinon avec les autres syndicats. Car en cas d'échec non seulement l'agent aura perdu, mais le défenseur aussi risque de mal supporter l'échec et de craquer. Tout le monde aura perdu, l'agent, le droit, le syndicat. La défense individuelle fait partie de l'action syndicale, elle n'est pas à part, et ne doit pas relever du seul domaine de compétence de quelques rares « spécialistes ».

**Jean Omnès et Gérard Euzenot répondent aux questions diverses posées par les élus :**

- La bibliographie existe : le Mémento, la jurisprudence, la presse que les adhérents reçoivent : la rubrique vos droits dans le BRS (archivé sur le site SNTRS), le journal Fonction Publique de l'UGFF avec sa rubrique Zig Zag dans le droit, et enfin Jean Omnès travaille à la rédaction d'un mini Mémento à distribuer à tous les nouveaux entrants. **D'autre part, pour ce qui est de la commission de réforme, il existe la dispense de service que l'on n'utilise pas assez et qui dispense l'agent de son activité professionnelle tout en lui préservant son salaire. Le CNRS ne fait aucune tentative de reclassement, il est au niveau zéro, même si quelques cas existent.**
- Il faut au CNRS une personne qui s'occupe officiellement du reclassement
- La protection du secret médical, rend le dossier médical non accessible – dans tous les cas il faut toujours demander une contre expertise.
- Les consultations des CAP par courriels ne sont pas légales. Des téléconférences peuvent être organisées mais très ponctuellement. Elles posent de nombreux problèmes (Note : irréalisables à l'IRD à cause de l'éclatement géographique des agents).
- Après une CAP, on peut présenter les aspects généraux de l'évaluation d'un agent à cet agent. Il est souhaitable de rédiger un compte-rendu syndical non nominatif, interne au syndicat.
- Lorsqu'une CAP est saisie du dossier d'une personne, il est souhaitable de contacter cette personne pour savoir ce qu'elle souhaite exactement, compléter éventuellement un dossier mal rempli... Il faut aussi s'assurer que la personne remise en cause ait reçu le rapport faisant grief, que l'agent demande la copie de son dossier personnel, et exiger un relevé de décision rapide en attendant un compte-rendu souvent long à venir (environ 4 mois)
- Le dossier de carrière électronique pose problème (à l'INSERM), pour les documents joints et la place réservée à la réponse de l'agent est minimaliste. Au CNRS les fenêtres sont à géométrie variable, donc l'agent peut compléter comme il le souhaite sa contribution. Il faut voir avec le BN Inserm pour adresser la demande à la direction de l'INSERM.
- D'autres réunions sont prévues d'ici la fin de l'année, par thèmes. Une première pourrait être organisée en septembre octobre 2008, sous réserve que les préparations du Congrès ne soient pas trop prenantes.

**Pour toutes les questions relatives aux CAP, on peut s'adresser à Gérard Euzenot pour les questions d'organisations et à Jean Omnes pour les questions juridiques.**

A la question du devenir du Groupe de travail CAP (CNRS) qui avait été mis en place pour répondre aux besoins des élus, ce dernier n'a pas pu remplir son rôle. Ce n'était pas la réponse adéquate aux problèmes posés. Les débats d'aujourd'hui le confirment.

**En conclusion...**

Du point de vue des « organisateurs » membres du BN, c'est une excellente réunion, riche d'informations comparatives entre nos EPST : des débats intenses et passionnés et le sentiment d'une vraie difficulté de l'élu dans l'exercice de son mandat.

Certains modes de fonctionnement se rapprochent comme le CNRS et l'INSERM, qui diffèrent de ceux l'IRD et l'INRETS. Certains ont pris contact pour travailler ensemble à faire face à leurs difficultés.

Il ressort de ces échanges un vrai besoin de formation pour un certain nombre de nos camarades élus, car le témoin ne semble pas facile à passer. La mémoire se perd, et les nouveaux élus se sentent démunis et isolés dans l'exercice de leur mandat.

Avec nos remerciements à Pascale Talamond et Odile Fossati dont les notes ont grandement facilité la rédaction de ce compte rendu.

**Nadine Elie, membre du Bureau National.**

## MOBILISONS AUSSI LES RETRAITES

Les luttes actuelles montrent que les salaires et le pouvoir d'achat sont parmi les principales préoccupations des salariés. **Le pouvoir d'achat des retraités se détériore également** : l'Union Confédérale des Retraités (UCR) CGT évalue la perte à 19% par rapport au salaire moyen d'activité.

Cela tient aux réformes des retraites qui se sont succédées de 1993 à 2006, réformes visant (comme pour les actifs) la réduction de la part des salaires (et donc des retraites) dans les richesses créées :

- allongement de la durée du travail à 40 annuités
- adossement sur l'indice INSEE des prix (et non plus sur la masse salariale)
- calcul effectué sur la base des 25 meilleures années (et non plus sur les 10 meilleures) pour le privé

Ainsi 53% des retraités perçoivent moins de 1300 € /mois et sur les 7 millions de pauvres en France, 1 million sont des salariés retraités.

Le gouvernement persiste et signe en n'accordant que 1,1% d'augmentation au 1/01/2008 (sous prétexte d'un « trop perçu » en 2007 !), alors que l'inflation pour 2008 est estimée par l'INSEE à 1,6%. Pendant ce temps les dépenses incompressibles augmentent (pour 2007, logement +3,2%, alimentation +2,3%, protection sociale +2,8%...) et le gouvernement vient de mettre en place les franchises sur les médicaments et le para médical.

Dans ce contexte, la CGT lance une **carte pétition pour exiger une augmentation significative et immédiate des pensions et un accès égalitaire aux soins de santé.**

## Pas de pension inférieure au Smic Augmentation des pensions pour tous

<i>Monsieur le Premier ministre</i>	
<b>LES RETRAITÉS SIGNATAIRES EXIGENT</b>	
▶ Pas de pension inférieure au Smic	
▶ 200 € pour tous comme mesure de rattrapage	
▶ L'indexation des pensions sur l'évolution moyenne des salaires	
▶ La pension de réversion à 75 % du montant de la pension du conjoint	
▶ L'égalité d'accès aux soins pour tous	
▶ La suppression de toutes les franchises médicales	
Nom	<input type="text"/>
Prénom	<input type="text"/>
Signature	<input type="text"/>
<small>Conception graphique : Vie nouvelle UCR-CGT</small>	
<b>M. le Premier ministre Hôtel de Matignon 57, rue de Varenne 75700 Paris</b>	

Cette pétition est disponible sur le site de l'UCR CGT : <http://www.ucr.cgt.fr/pdf/Carte%20p%E9tition.pdf>

Signer et faire signer massivement cette pétition c'est signifier la volonté des salariés actifs et retraités d'obtenir une augmentation significative et immédiate des pensions et de refuser le retour de la pauvreté des personnes âgées.

**Une journée d'action intersyndicale est programmée par l'UCR CGT sur l'ensemble du territoire le 6 mars** (période des négociations des retraites complémentaires).

Chaque UD ou UR détermine les formes de son action et négocie avec les autres confédérations. Pour l'Île de France et PACA, une manifestation est prévue le 6 mars, liant les questions des pensions et celles des femmes qui sont les premières touchées par la faiblesse des pensions puisque 64% d'entre elles perçoivent une pension (principale et complémentaire) inférieure à 900 €.

**CONTACTEZ VOS UD, SIGNEZ ET FAITES SIGNER LA CARTE PETITION, MOBILISEZ  
LES RETRAITES DE VOTRE SECTION ET AU DELA.**