



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°89 du 15 février 2007.

SOMMAIRE

	Page
○ Commission exécutive du SNTRS-CGT du 7 février 2007	
• Les décisions	2
• Le rapport	3
○ Compte-Rendu de la rencontre entre la DRH et les syndicats du CNRS le 5 février 2007	6
○ Echos des sections : Un tract des camarades de Côte d'Azur	8
○ La CGT et le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu	9
○ Salon national des CE et CHSCT (13, 14 et 15 mars 2007)	10

Commission Exécutive du 7 février 2007

Les décisions

Préparation du Congrès de l'UGICT :

o Délégation du SNTRS CGT au 15ème Congrès de l'UGICT CGT :

Le SNTRS CGT a droit à 10 délégués mais pour des raisons financières (coût du mandat), nous ne proposons que 6 noms de délégués : Jean KISTER (INSERM, CE sortante de l'UGICT) et Didier GORI (CNRS, Orsay) membres du BN du SNTRS, Guillaume VINCONNEAU (CNRS, Marseille), Bruno GUIBERT (CNRS, Toulouse), Hervé DOREAU (CNRS, Poitiers), Fabrice FENOUIL (INRIA, Nice).

o Proposition de candidature du SNTRS CGT pour la CE de l'UGICT :

Didier GORI (CNRS, Orsay).

o Vote sur le rapport d'activité

9 pour, 5 contre et 4 abstentions

o Vote sur l'orientation

"Il se fera en fonction du sort réservé à nos amendements.

Dans le cas où l'essentiel de ceux-ci seraient retenus : vote pour "

9 pour et 5 contre

o Amendements adoptés par la Commission Exécutive

ORIENTATION-RESOLUTIONS

1. p.14 Actionnariat salarié

Modification du **2A-1-10**: *L'actionnariat salarié se développe, volontairement ou non. Il constitue un miroir aux alouettes qui doit être dénoncé.*

Suppression du **2A-1.12**.

Suppression des deux derniers alinéas de la *décision III*.

Argumentaire : Rédaction plus claire évitant toute ambiguïté sur la position de l'UGICT qui doit être avant tout de dénoncer le piège de l'actionnariat salarié.

2. p.15 Sur la stratégie de Lisbonne

Dans le titre, supprimer « *Echec de* ».

Ajouter après le titre : *Les dirigeants des quinze pays de l'UE ont donné pour engagement à celle-ci de devenir d'ici 2010 « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». Dans les faits, l'ensemble de ce dispositif a des répercussions graves sur le secteur de l'éducation, de la recherche et de la formation : fragilisation des services publics, baisse des crédits publics, désengagement de l'Etat par rapport aux missions de service public, remise en cause des statuts des personnels, gestion managériale des établissements.*

Modifier le **2A-3.2** en remplaçant le texte par : *La stratégie dite de Lisbonne, élaborée en 2001, avait fixé l'objectif d'asservir l'enseignement et surtout la recherche aux objectifs du capital.*

2A-3.3 supprimer le début (« *Comme l'a souligné la CES dans sa prise de position* ») et modifier la suite : *A mi-mandat de la mise en œuvre de cette stratégie, aucun pays européen n'a pris en compte...* (reste inchangé).

2A-3.4 remplacer par : *Le patronat agit pour faire financer et réaliser leurs activités de développement par les laboratoires publics.*

2A-3.5 supprimer « *pire* », et remplacer après (IET) le texte par : *les rédacteurs confirment que le triangle éducation supérieure/recherche/recherche appliquée doit se mettre à la disposition des entreprises.*

Argumentaire : Il s'agit d'une orientation fondamentale pour comprendre les politiques de recherche en Europe et dans les différents pays européens. Pour le SNTRS CGT, il ne faut pas réduire la « stratégie de Lisbonne » au seul objectif d'atteindre les 3% de PIB pour la R&D en 2010, objectif qui effectivement ne sera pas atteint ni en Europe, ni en France. En fait la stratégie de Lisbonne est un ensemble de mesures pour réorienter la recherche et l'enseignement supérieur au profit de la seule « compétitivité » de l'économie européenne, avec comme conséquence la casse de tous les services publics de recherche et d'éducation, la remise en cause des statuts, ... De ce point de vue, la stratégie de Lisbonne n'est pas du tout en « échec » bien au contraire. D'où la nécessité de rappeler le fonds de cette stratégie de Lisbonne, de dénoncer ces conséquences pour les services publics et leurs personnels.

3 Décision VII : inverser le 2^{ème} et le 3^{ème} alinéa, le 3^{ème} ne se rapportant pas aux pôles de compétitivité comme sa place pourrait le laisser croire.

Ajouter deux nouveaux alinéas :

D'exiger que les conventions signées entre les partenaires au sein des pôles de compétitivité respectent les missions des personnels de la recherche publique et leur garantissent les dispositions en vigueur en matière de droits et de statuts.

De demander l'abrogation de l'article 47 de la loi « pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié » qui autorise le prêt de main d'œuvre.

Argumentaire : L'inversion des 2^{ème} et 3^{ème} paragraphes doit permettre d'affirmer que l'exigence de « transparence » et la « participation

des représentants des salariés » soient comprises pour toutes les structures mises en place ou existantes que ce soit dans les organismes de recherches, dans les établissements d'enseignement supérieur, dans les entreprises et dans les nouvelles structures comme les RTRA, les PRES, les différents types de « pôles »,

4 p. 17 Décision XIV

Modifier le premier alinéa comme suit : *le développement et l'amélioration des filières professionnelles et des formations généralistes dans les cursus universitaires et l'intégration de l'aide à l'insertion professionnelle des étudiants.*

Argumentaire : « L'intégration de la professionnalisation » nous semble une formule ambiguë qui pourrait vouloir dire qu'il faut imposer des stages en entreprise pendant la thèse, par exemple, comme l'avait proposé une ministre de la recherche en 2004 ! Nous préférons réaffirmer la nécessité à la fois du développement de filières professionnelles (mais en améliorant leur contenu) et le maintien de filières généralistes, lesquelles sont particulièrement menacées, dans les cursus universitaires.

5 p.20 sur la Sécurité Sociale Professionnelle

Ajouter en dessous du titre avant le **2b-3.1**: *La sécurité sociale professionnelle proposée par la CGT vise à améliorer les garanties des salariés sur de nombreux points, en particulier les garanties de rémunération pour les périodes de chômage (incluant la recherche du premier emploi), le transfert des qualifications, la mobilité et la protection sociale.*

Supprimer le 3^{ème} alinéa de la **décision XXI**.

Argumentaire : Il manquait une définition, même brève, des fondements de la proposition de la CGT de sécurité sociale professionnelle. Concernant le 3^{ème} alinéa de la décision XXI, il semble étonnant que l'UGICT demande l'application de la directive Bolkestein sur le choix de la réglementation sociale ! La seule réglementation sociale applicable est celle du pays dans lequel travail le salarié !

6 p. 21 Protection sociale solidaire

Décision XXII ajouter un alinéa : *Abrogation des lois Balladur (1993) et Fillon(2003) et application des 37,5 annuités pour le public et le privé pour la retraite à taux plein avec maintien des régimes spéciaux.*

7 p. 24 La visibilité de l'UGICT

Supprimer le **3A-1.19**. et la **décision IV**

Argumentaire : Il nous semble contradictoire que l'UGICT souhaite s'ouvrir aux catégories des techniciens, ingénieurs, enseignants, enseignants-chercheurs, ... et, en même temps, veut s'appeler « CGT encadrement » ce qui, pour toutes ces catégories, ne veut rien dire ! Nous souhaitons garder le sigle « UGICT » qui montre que c'est bien l'UNION des Ingénieurs, Cadres et Techniciens » de la CGT !

8 p. 26 Décision IX de la 3ème partie

Ajouter : *L'UGICT doit œuvrer à faire travailler ensemble toutes les structures de la CGT qui relèvent de la Recherche et l'Enseignement Supérieur.*

9 p. 26 Sur les Unions fédérales.

Ajouter au **3B-1.12**: *Dans la Fonction Publique, il existe des champs comme la Recherche et l'Enseignement où cette exigence n'est pas posée, les ICTAM y étant très majoritaires.*

Argumentaire : il faut prendre en compte les réalités de la FERC, fédération où il ne nous semble pas souhaitable de créer une « union fédérale ICT ».

10 p.27 Sur le Syndicalisme rassemblé

Ajouter un **3B-4.1bis**: *Pour cela l'UGICT doit proposer des actions sur les revendications des salariés sans en rabaisser pour trouver un dénominateur commun. Cette orientation doit être la base du rassemblement syndical.*

11 p.29 Moyens Financiers

Supprimer le **3C-4.3**. et remplacer par : *L'UGICT propose aux syndiqués l'abonnement à Options.*

Argumentaire : 6% de la cotisation est une somme trop importante pour le financement d'OPTIONS. Cela pèse sur les budgets des syndicats UGICT. L'abonnement à OPTIONS doit rester au choix du syndiqué.

Le Rapport

Par Michel COUSY, au nom du Bureau National

I. La situation politique et revendicative

Le bipartisme imposé par les forces consensuelles libérales et sociales libérales, privilégiées par les médias, semble reculer, car d'autres forces politiques tentent de changer la donne.

Nous avons d'un côté, une droite qui s'organise, en se répartissant les rôles entre le populisme, l'immigration, l'insécurité, la crise institutionnelle, mais en étant tous unis pour remettre en cause dans la durée les acquis sociaux, la retraite par répartition, la sécurité sociale, les statuts, le code du travail, l'emploi permanent, les solidarités. Leur projet, nous le connaissons, c'est une société inégalitaire basée sur l'individualisme, la concurrence ou seul le profit et les riches domineront.

De l'autre côté, les forces de gauche sociales libérales surfent en faisant de la présentation médiatique, sans proposer aux salariés un programme clair. Leur attachement à la politique européenne qui privilégie le renforcement du capital contre les salariés, pèse pour mettre en débat leurs propositions de reculs sociaux devant les salariés, compensés par des miettes à la marge.

Tandis que les forces de gauche antilibérales et anticapitalistes, qui ont combattu et obtenu une victoire contre le projet du Traité

Constitutionnel de l'Europe, le CPE, le CNE, se divisent et s'éparpillent.

Le deuxième constat de cette élection, un manque criant de débats citoyens sur les enjeux qui sont liés à la vie de tous les jours des français sur la pauvreté, la sécurité sociale professionnelle, le salaire, le SMIC, le pouvoir d'achat, le logement, l'éducation,...

Pour faire monter le niveau des discussions, la CGT a toute sa place pour exprimer et mettre en débat ses propositions revendicatives tant aux candidats qu'aux salariés. Non pas en prenant position pour tel et tel candidat, mais pour mettre en débat les enjeux sociaux. Et la meilleure façon, c'est la mobilisation des salariés sur leurs revendications.

Cela m'amène au deuxième point, les luttes revendicatives et en particulier celle du 8 février sur les salaires, l'emploi et les services publics.

Plusieurs luttes revendicatives et sociales se sont faites dernièrement, les pompiers qui demandaient une préretraite à taux plein du fait des conditions de travail dangereuses et pénibles ; les sans abris qui exigent un logement immédiat et une véritable politique de logements sociaux ; les personnels d'Airbus qui se battent contre les licenciements ; et de nombreuses entreprises où les salariés se battent pour le maintien des emplois et de leur entreprise suite à des délocalisations pour réduire les coûts salariaux ou à des choix boursiers favorisant les actionnaires à s'enrichir sur le dos des salariés. Je n'oublie pas les salariés des transports ferroviaires qui se sont mobilisés sur les salaires.

Sur la journée de luttes et de grèves des fonctionnaires le 8 février. Rappel que depuis juillet 2006, la CGT demandait rapidement une action pour la rentrée sociale de septembre aux autres syndicats de la Fonction Publique, malheureusement sans réponse positive. Le seul accord unitaire, sans la CFDT, fut de mettre en œuvre une pétition, qui a obtenu environs 100 000 signatures. Ceci dit, nous avons maintenant cette journée de grève, et nous devons la réussir. Nous avons tous les éléments de cette réussite, presque que tous, sauf un qui est fondamental, la mobilisation des militants syndicaux.

Il y a un mécontentement très large concernant toutes les catégories de fonctionnaires, comme des salariés du secteur privé, concernant le niveau des salaires qui a baissé en pouvoir d'achat consécutif aux hausses du coût de la vie, amplifié par l'application de l'euro.

Près d'un salarié sur deux, privés et publics, sont en dessous de 1500 euros par mois, soit 985 € nets par mois. Quand on sait que le logement coûte 300 euros et plus par mois en région parisienne. Il reste plus que 600 euros pour vivre.

Dans beaucoup d'entreprises et du secteur public, les promotions sont freinées, voir bloquées au profit des salaires et des primes au mérite.

Dans le public, les salaires ont augmenté moins vite que le SMIC. La hiérarchie des salaires a donc subi un tassement. Du coup, les promotions pour les plus bas salaires sont moins importantes. De plus les personnels subissent des blocages de carrières n'ont jamais été aussi considérables.

Les primes se multiplient et leur attribution dépend de critères qui échappent le plus souvent aux salariés. L'objectif est d'engendrer un climat de concurrence entre nous pour nous empêcher de réagir collectivement. Pourtant, les sommes qu'ils nous font miroiter sont bien faibles si on regarde ce que le gouvernement est capable de faire !

Ainsi pour le CNRS, entre 2001 et 2004, la prime du directeur général du CNRS est passée de 3 050 € par mois à 13 700 €, toujours par mois, (cf. Bilan social). L'ISFIC, Indemnité Spécifique de Fonction d'Intérêt Collectif, prime accordée aux directeurs scientifiques, délégués régionaux, à des directeurs d'unités et à des chefs de service du siège, a été modifiée par décret le 26 avril 2006, sans aucune consultation préalable des instances paritaires. Son montant maximum passe de 6 575 € par an à 12 000 €, avec une possibilité de majoration de 50 %. Le budget de l'ISFIC augmente de 2,8 millions d'euros. A comparer aux 2,6 millions prévus pour l'augmentation du budget PPRS, la prime des ITA.

La qualification exercée n'est pas reconnue, comme les diplômes à l'embauche. De plus en plus d'étudiants sortant de l'école, et s'ils arrivent à trouver un travail, qui est bien souvent précaire, sont sous payé et leur diplôme non pris en compte. Les stagiaires et les doctorants surexploités, avec les libéralités, etc. Nous connaissons de plus en plus de petites catégories qui font deux emplois dans des journées de 10 heures, 12 heures ou plus. Les retraités, du secteur privé et public, sont frappés eux aussi durement par des pensions très petites, avec une pension minimale en dessous du SMIC, qu'en il y en a une.

Rappel que depuis les années 80, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué de 10 %, dans le secteur marchand.

D'après l'UGFF, la perte cumulée de pouvoir d'achat des fonctionnaires est de 12 euros par point indiciaire. La perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis le 1/1/2000 est de moins 5.71 % hors tabac.

Donc une base d'un mécontentement très large, vécu au jour au jour, qui est en attente de réponses sociales immédiates qui ne peuvent venir que par l'information sur nos revendications, notre analyse, discutées et portées par les salariés. Si nous ne faisons pas ce chemin, on avancera très difficilement et on aura des manifestations aux minima.

Rappel des revendications de la CGT : elle revendique le SMIC 1500€ de suite, une augmentation d'au moins 5% du prix du point d'indice, et un rattrapage de la perte de salaire depuis l'année 2000 ; une véritable politique du logement social ; la ré-indexation des pensions sur les salaires.

Nous revendiquons aussi la refonte de la grille de salaires ; la reconnaissance de la qualification suivie d'un plan de reclassement ; la prime de recherche à 16 % pour tous dans un premier temps, puis à 20 %, intégrée dans le salaire.

Je pense que les camarades de la CE vont faire un état de l'implication des syndiqués de leur section dans cette préparation de cette action très importante. Il n'y a pas de doute que cette grève sera vérifiée à la loupe et commentée par les médias et les candidats à l'élection présidentielle.

II. Peut on revenir en arrière ou partir de la nouvelle organisation de la recherche ? Pour quelle démocratie sociale ?

Il y a débat sur ces questions au sein de la CGT – d'ailleurs comme nous allons en discuter cet après midi avec le congrès de l'UGICT. Ce débat a commencé avec les camarades de la CGT CEA à Grenoble comme aux ULIS.

« *Les pôles de compétitivité et les agences (ANR, AII, AERES, RTRA) sont en place, un retour en arrière ne semble ni possible ni souhaitable* ».

Cette idée véhiculée dans l'interprofessionnelle CGT de l'Essonne, pose problème. Cela voudrait dire qu'il faudrait s'adapter avec la nouvelle configuration de la recherche, décidée par le Pacte de la recherche (octobre 2005) et la Loi de programme pour la recherche (18/04/06).

Alors que la recherche publique (EPST, université) doit être préservée et améliorée, car elle est dans notre pays, avec sa Loi de programmation de 82-83, son statut de titulaire et son fonctionnement démocratique, un pilier stratégique pour répondre aux besoins sociaux, au développement des connaissances et aux mutations sociales. La recherche publique doit garder pour cela son indépendance des logiques de rentabilités et des marchés.

Et que la recherche industrielle doit être développée avec un fort investissement des entreprises, avec une interface permanente entre la recherche publique, dans le cadre de transferts technologiques et de coopérations scientifiques.

Cette conception de la CGT dans l'Essonne s'appuie sur l'idée : « *que l'industrie est en crise, si nous voulons préserver les emplois, on n'a pas le choix d'accompagner les pôles de compétitivité, avec des représentants syndicaux dans la gouvernance.* » Nous ne pouvons pas être d'accord !

Il faut rappeler que les gouvernements de droite de Raffarin à de Villepin, appliquant la politique européenne, ont mis en place toute une panoplie anglo-saxonne, dont les pôles de compétitivité, qui s'appuie premièrement sur un financement public important aux industriels pour compenser leur non investissement dans la recherche industrielle et l'emploi et deuxièmement une nouvelle organisation de la recherche axée sur l'innovation pour mieux favoriser un pilotage par les entreprises de toute la recherche fondamentale, appliquée et les enseignements supérieurs. Cette nouvelle structuration a pour but de contourner la recherche publique et de l'utiliser comme agence de moyens au service des entreprises, sur des projets les plus rentables décidés par les multinationales. C'est l'application du Pacte de la recherche qui a dans son essence une conception purement libérale sur l'utilisation de la recherche pour la compétition des entreprises au niveau mondial, sur des thèmes à haute valeur ajoutée, les plus rentables et immédiat.

En réalité les pôles de compétitivité accentuent le déclin des entreprises et de l'emploi, car c'est la compétition, pour gagner des profits, qui prime sur des véritables pôles de développement industriel et de l'emploi.

Sur les RTRA (réseaux thématiques de recherche avancée). Rappel : que les RTRA s'appuient sur une fondation de droit privé, qui a pour but de conduire un projet scientifique qui associe des unités, des entreprises, d'apporter des moyens complémentaires aux unités. Avec une convention avec l'Etat précisant les objectifs, la stratégie scientifique et les indicateurs scientifiques et financiers. Les RTRA pourront recruter et gérer des personnels, en particulier ceux qui seront accueillis dans les unités. Elles créaient des services communs en réseau, des plates formes technologiques, des espaces d'accueil et d'hébergement, mettent à disposition des locaux, les gérer et les entretenir.

Ces RTRA sont une privatisation de fait de la recherche publique car ils s'attribuent complètement le potentiel de la recherche publique et les personnes, nous devons tout faire pour tenter de réorienter et se battre à partir des laboratoires pour renforcer et développer les unités et les missions publiques et se battre pour que les entreprises investissent et se battre pour créer des formes de collaborations scientifiques.

Concernant la démocratie sociale dans la recherche, quelle démarche syndicale,

Dans la multitude d'agences et de pôles créés, on nous parle assez fréquemment **de la gouvernance**. Il faut savoir que la gouvernance est un lieu qui réunit essentiellement des décideurs qui mettent en œuvre une stratégie précise. La gouvernance est utilisée depuis les années 80, par la banque mondiale, puis par le fond monétaire international (FMI), dans l'Europe actuellement. Maintenant ce concept est utilisé du mondial au local, de l'entreprise au service public, mais toujours formé par des décideurs. C'est un outil libéral pour une politique de l'Etat au minimum où il n'existe pas d'élus ou de représentants, car c'est un lieu de décisions libérales, tout simplement. La gouvernance fait partie du jargon du MEDEF dans le cadre de sa refondation sociale pour repenser les rapports des hommes, de l'entreprise, de la société et du monde. On est au cœur du libéralisme qui est en quelque sorte la privatisation du pouvoir de quelques uns sur l'ensemble des salariés où il n'y a ni démocratie, ni citoyenneté.

Cette conception de la gouvernance d'entreprise est la négation à la fois, d'une véritable responsabilité sociale et territoriale des entreprises et d'une démocratie sociale fondée sur les droits et pouvoirs pour les salariés.

Si la CGT doit être partout pour défendre les salariés, y compris dans des instances de décisions, il faut bien préciser son rôle et son mandat. Mais ne pas oublier l'essentiel, dans chaque entreprise ou laboratoire, il y a un CE, des délégués du personnel, et/ou un délégué syndical, des élus dans des CA, un conseil de laboratoire, des élus Hygiène et Sécurité, etc. Battons nous pour exiger des réunions avec les salariés, pour que les élus obtiennent les informations. Battons nous pour le respect des droits élémentaires du droit à l'information, droits nouveaux, d'être consultés. Battons nous pour que le Code du travail, les conventions collectives et les statuts de titulaire soient appliqués.

Pour que les personnels des unités de recherche CNRS, INSERM, ... concernés par les Pôles de compétitivité, PRES et RTRA, doivent rester affectés à leur unité et ne doivent pas être contraints de travailler hors de leur laboratoire.

Mais aussi, battons nous pour qu'au niveau des pôles de compétitivité et autres structures, il y ait un **comité ou un conseil de suivi, de contrôle du financement public**, de l'aménagement du territoire, des restructurations et des délocalisations, des plans de licenciement et du reclassement, des politiques de formations, etc, avec des représentants des entreprises, des élus des collectivités territoriales et des représentants syndicaux et des personnalités scientifiques.

Battons nous pour une protection sociale de tous les salariés avec un statut social. Des droits nouveaux pour les salariés, droit alerte, moratoire, consultation de juges, de comptables, etc

Cette bataille nous ne pouvons la mener qu'avec les salariés concernés, les UL, UD et les secteurs professionnels de la CGT

D'autant que les pôles de compétitivité ne sont exempt d'être en faillite. L'exemple du pôle de compétitivité de l'Isère sur les semi-conducteurs, où deux multinationales NXP et Freescale, sur trois, ont décidé de délocaliser, avec un risque de perdre 1880 emplois. Rappelons que ce pôle a bénéficié de 543 millions d'euros d'aides publiques.

Et celui dernièrement de la société Altis (semi conducteurs) dans le pôle de compétitivité System@tic de Saclay (91) qui risque d'être supprimée, avec une perte de 4000 emplois, du fait du choix des actionnaires américains IBM et des actionnaires allemands INFINEON.

III. La précarité, les emplois permanents, les emplois titulaires

15 000 suppressions d'emplois de fonctionnaires dans la Fonction Publique de l'Etat inscrites en loi de finances 2007, 5 300 en 2006. Les suppressions effectives seront sans doute plus nombreuses car en application de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances, qui définit le cadre des finances publiques), la loi ne fixe plus que des plafonds d'emploi. Au total, depuis 5 ans, se sont **entre 80 et 100 000 emplois** qui auront disparu dans la Fonction Publique de l'Etat. L'hôpital public est, lui, dans une situation alarmante de sous-effectif. Partout, la précarité et les emplois hors statut atteignent des proportions inacceptables.

Le nombre de précaires augmente, mais le gouvernement, en particulier le Ministère de la recherche veut faire la distinction entre des vrais précaires et des « faux » précaires.

Il distingue 3 catégories de précaires :

1- les personnes de recherche qui occupent des emplois non-titulaires. Ils doivent être résorbés par titularisation !

2- Les stagiaires, doctorants, les ATER qui finalisent des études, se sont des emplois de recherche non permanents. Il faut donc les traiter différemment.

3- les personnes recrutées sur des contrats non permanents. Ils sont embauchés pour la durée du contrat ou du projet. Les post doc se sont des personnes qui complètent leur formation. Ils devraient être limités dans le temps ! Ils sont considérés comme des non permanents.

Cette 3^{ème} catégorie est l'objectif du gouvernement pour institutionnaliser l'emploi précaire par l'ANR, voir projet de l'Inserm

Puis le Ministère a dévoilé sa logique : ce qu'il entend entre **l'emploi permanent et non permanent et l'emploi titulaire et non titulaire**. Par exemple, le ministère propose un CDI au non permanent. Mais nous lui avons démontré qu'un CDI est un non titulaire (Rappel que les personnels des EPST étaient contractuels permanents (CDI de droit public) avant leur titularisation en 1982-83). Donc proposer des CDI aux personnels précaires, en excluant la permanence des tâches accomplies, c'est en fait créé des non-titulaires et donc remettre en cause la titularisation.

En réalité nous voyons que le gouvernement définit la précarité en fonction du **type de financement** (contrat, allocations) et non par l'emploi et le travail exercé en permanence. Par ce biais il exclut un nombre important de personnes de la titularisation. D'ailleurs, le Ministère refuse de recenser les besoins permanents pour établir les emplois de titulaires.

La CGT revendique le maintien d'un statut de titulaire de la Fonction publique étendu à tous les personnels ; la création d'emplois de titulaires correspondant aux besoins permanents des services publics ; la résorption de tous les précaires par intégration sur emploi de titulaire.

Rencontre entre la DRH - syndicats du CNRS le 5 février 2007

Présents : pour le CNRS : Mmes d'Argouges, Sinanidès, Bec puis Martine X ; les syndicats SGEN, SNCS, UNSA, SUD Recherche, FO, SNIRS, SNTRS (Annick Kieffer, Didier Gori).

Calendrier et organisation des concours ITA

Pour la direction, la situation actuelle n'est pas satisfaisante. Il faut revoir le calendrier des concours et des campagnes Noémi pour raccourcir les délais de vacance de postes. Pour cela avoir deux campagnes Noémi, des concours internes au premier semestre et des concours externes au second (voir graphique).

*Commentaire : les représentants du SNTRS ont exprimé leur accord sur cette proposition, comme l'ensemble des OS. **Question aux sections et à la CE, doit-on demander une campagne Noémi en continu ?***

La DRH propose également de revoir les procédures de désignation des **présidents de jurys** jusqu'ici proposés par les DS, et l'ouvrir aux DR. Pour les **concours fléchés**, elle propose que les membres des jurys soient les mêmes que pour les concours non fléchés, au nom de l'inéquité.

*Commentaire : signe évident d'un affaiblissement supplémentaire des pouvoirs des directions scientifiques au profit des directions régionales, administratives et moins autonomes (du moins en théorie). Ne sommes pas intervenus sur ce point, **à discuter dans le syndicat, est-on pour élargir la désignation des présidents de jurys aux DR ?***

*Sur le problème des concours fléchés, il faut réfléchir. Souvent le jury est ad hoc et les membres connaissent bien le labo et le métier. Il y a dans la pratique beaucoup de copinage avec le directeur de labo. **Là il nous faut des réponses des camarades qui ont une grande pratique des concours (élus au CN par exemple).***

Concours externes ITA :

Organisation de la campagne: reculée au second semestre de l'année, ce qui permet aux nouveaux diplômés de se présenter et de réduire les délais entre campagne Noémi et concours externe et de raccourcir la campagne de concours externes.

Concours internes ITA :

Il faudrait promulguer l'arrêté des concours en février et non plus en mai-juin, avancer les concours internes au printemps et nommer les promus au 1^{er} août, faire deux campagnes Noémi

- **calendrier** : ils seront désormais et dès cette année organisée au premier semestre.

- **présélection sur dossier**. La direction veut alléger les concours, réduire leur durée et limiter le fonctionnement en sous-jurys. Elle pense aussi que cela permet de donner un message clair aux candidats qui ne sont pas au niveau du poste postulé. Enfin, elle promet un travail préalable sur les critères de présélection (sans doute unifiés par l'AERES).

*Commentaire : Opposition unanime des syndicats hormis une intervention très nuancée de P. Girard (CFDT), qui contredisait celle de sa camarade ITA. Nos arguments : l'oral permet au jury de se faire une meilleure idée du candidat, de préciser des flous dans le dossier, il peut permettre de trancher lorsque le directeur fait un rapport plutôt négatif ou faible, et argument avancé à la CE permet au candidat de se tester sa prestation orale, et voir ce qui est insuffisant, ce qu'il a mal mis en valeur. **Quels critères seront appliqués ? En discuter dans les***

sections.

- **utilisation des listes complémentaires.** Il y a cette année des possibilités supplémentaires de promotions. Vu les délais entre les deux campagnes, ces suppléments de possibilités (+35%) pourraient permettre de nommer les premiers de listes complémentaires des concours 2006, à la date du 1^{er} décembre 2006. Il y a 218 personnes sur liste complémentaire en 2006, on utiliserait 35% des possibilités de promotion de manière uniforme dans chaque corps pour nommer au 1^{er} décembre une partie des listes complémentaires. Cette solution pourrait se pérenniser à propos la DRH.

Commentaire : Il y a eu une très forte réticence de toutes les OS, notamment en raison du changement d'objectif (les listes complémentaires 2006 n'avaient pas été établies dans cet esprit). Surtout, la réaction a été durcie en raison de la perspective envisagée par la DRH de pérenniser cette procédure en organisant des concours tous les deux ans par exemple ce qui permettrait d'utiliser les années intermédiaires les listes complémentaires. **Nous nous sommes exprimés contre cette possibilité, mais les sections doivent en débattre avant que nous donnions une réponse définitive.**

Sur toutes ces questions on voit bien que l'objectif premier du CNRS est d'alléger les coûts liés aux recrutements et aux promotions des ITA. Certes la première année sera coûteuse (nomination rétroactive au 1 décembre de candidats classés sur listes complémentaires) mais par la suite, les coûts seront en forte baisse. N'organiser des concours que tous les deux ans sera néfaste pour les personnels de deux points de vue : moins de pratique des concours (on est rarement reçu à la première présentation, notamment la pratique orale, dans une situation de stress), et psychologiquement, penser qu'il faut attendre deux ans avant de pouvoir se représenter, ou encore, d'attendre plus longtemps la première présentation n'est pas bonne. **Point à débattre.**

Recrutement chercheurs handicapés

Il s'agit d'organiser la réflexion. Un groupe de travail est constitué qui comprendra 2 représentants des DS, 2 représentants du Comité National, 2 de la DRH et 4 représentants des syndicats. Nous proposons Lise Caron (remplaçant Michel Pierre).

Législation du tabac

Il est désormais interdit de fumer dans les lieux publics.

Nous avons demandé qu'il y ait des lieux extérieurs couverts pour les fumeurs et posés plus généralement le problème de l'hygiène et de la sécurité dans les lieux hébergés.

Application du " protocole Jacob dans les EPST

La modification du décret du 30 décembre 1983 pour constitution d'un corps unique de catégorie C dans les EPST n'a toujours pas été examinée par le Conseil d'Etat. Devrait sortir au mois de mars. Le CNRS ne pourra donc pas procéder à l'intégration des nouveaux corps. Les concours internes se dérouleront donc dans les grades actuels et les agents seront intégrés ensuite dans les nouveaux corps avec prise en compte de la promotion rétroactivement au 1 novembre 2006.

Pour les AJTP, les avancements d'échelons seront pris en compte par l'ancienneté.

Mesures indiciaires : un amendement de la loi sur la fonction publique est paru en janvier. S'il y a rétroactivité des mesures, elles ne seront applicables qu'après parution de la loi et après la création des corps. Les SNIRS a demandé à la direction de faire une simulation pour savoir si les agents y gagnent ou y perdent, ce que la direction a accepté.

Remboursement des frais de transports

Le décret est paru. Les frais de trajet des personnels qui résident ou travaillent hors de l'Île de France seront pris en partie en charge. La direction veut promouvoir le co-voiturage et les transports en commun.

L'idée de développer l'usage des transports en commun est bonne, mais ne tient certainement pas compte des réalités des trajets domicile-travail en province.

Indemnités de fin de corps

Seront versée en mars. Cela concerne 480 personnes pour 2006. Les B recevront 400€ et les A 800€.

Cette question a été posée par le SNTRS. Nous avons rappelé notre revendication d'allongement indiciaire des grades pour prendre en compte l'allongement du nombre d'années de cotisations pour percevoir la retraite à taux plein. La direction a rappelé qu'elle allait organiser des " discussions " sur les améliorations statutaires.

Prime de fonction informatique

Question également posée par le SNTRS. Cette prime a été accordée après évaluation non de la fonction mais sur des critères opaques et cela est mal vécu par les personnels. Nous avons annoncé qu'il y aurait des recours. La direction doit prendre des mesures rapidement pour que tous les personnels sur fonction informatiques des centres Cati touchent la prime comme cela est le cas dans les universités. Il y a inégalité entre les personnels.

Echos des sections

Un tract des camarades de Côte d'Azur



**Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique
CNRS - INRIA - INRETS - INSERM - INED - IRD**

Section Régionale de la Côte d'Azur : <http://www.sntrs-cgt-ca.com/>

A trop charger le baudet on le tue

Au moment où la mise en place des nouveaux systèmes de gestion (SIRHus et BFC) devient effective il est à craindre que la hiérarchie soit tentée, devant les difficultés, de charger la mule en demandant par exemple "un effort exceptionnel" qui se traduirait par une pression accrue et probablement par un dépassement chronique d'horaire.

A cela il faut répondre NON !

NON, car d'un côté on augmente la charge de travail et considère comme étant normal les dépassements d'horaires à répétition, d'un autre côté il n'y a aucune compensation à attendre. Notre perte de pouvoir d'achat devient dramatique, combien d'entre nous n'arrivent pas à "boucler le mois" ? Le montant des loyers devient indécent, les prix de détails explosent et bien souvent il faut rogner sur l'essentiel pour "y arriver".

Les "augmentations" de salaire dont on nous fait l'aumône ne couvrent même pas l'augmentation officielle des prix, ne parlons même pas de la véritable augmentation du coût de la vie.

Et encore si notre travail était reconnu par un parcours de carrière conforme au service fourni, mais c'est loin d'être le cas, la plupart d'entre nous sont maintenus dans des catégories ou des grades qui sont largement minorés. Le faible nombre de possibilités mis à disposition lors de la dernière campagne de promotion, aggravé par le manque de postes mis aux concours internes met la plupart du temps un terme aux espoirs de promotion pourtant mérités.

Le 1^{er} février le gouvernement nous a octroyé une "augmentation" de 0,8% du salaire brut, c'est se moquer de nous ! Pire c'est carrément du mépris pour notre travail.

Avec les nouveaux systèmes on assiste à un désengagement de la hiérarchie par un transfert progressif du poids des responsabilités vers les seuls gestionnaires.

En agents responsables on peut nous demander ponctuellement plus d'efforts mais cela ne doit pas être toujours à sens unique, c'est malheureusement, hélas, presque toujours le cas.

Les horaires sont stipulés dans les règlements intérieurs (RI) des unités, ils doivent être respectés. Inciter systématiquement les agents à les dépasser c'est remettre en question lesdits règlements intérieurs, notamment sur l'ARTT.

Le SNTRS-CGT restera vigilant afin que ce ne soit pas toujours le lampiste qui trinque c'est pourquoi nous incitons les agents à nous signaler tout dérapage.

Pour nos salaires, il faut une mobilisation forte. Exigeons un salaire décent et une juste reconnaissance de notre travail.



LA CGT ET LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU.

Le Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie ainsi que le Ministre délégué au budget, ont chargé une mission d'approfondir le débat public sur le prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source. Cette mission a engagé, pour cela, une large concertation avec l'ensemble des représentants des acteurs concernés par cette réforme.

La Cgt a été auditionnée par cette mission le 5 février 2007. Elle a fait part de son hostilité au projet de retenue à la source de l'impôt sur le revenu.

La délégation Cgt a développé les arguments suivants :

La Cgt est hostile à la généralisation de la retenue à la source pour les salaires, traitements et revenus de remplacement :

- les avantages ne sont avérés, ni du point de vue du contribuable salarié, ni du point de vue des administrations financières ;
- présenté comme un simple changement de la technique de recouvrement, la RAS amorce une réforme de la fiscalité qui n'est pas explicitée.

1. On est loin de la simplification tant vantée pour le contribuable.

Le principal intérêt est de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt. Ce qui atténuerait les conséquences des variations de revenus d'une année sur l'autre.

Dans les faits, cela ne sera que partiellement le cas puisque le taux d'imposition, respectant le principe de la progressivité, devra être calculé a priori ou à partir des données de l'année précédente. Il y aura donc dans tous les cas régularisation avec un différentiel d'imposition à solder.

L'application d'un taux moyen d'imposition à chaque revenu catégoriel peut nourrir des injustices. La contribution réelle de chaque catégorie de revenus au prélèvement à la source, serait affectée par la structure des revenus du foyer fiscal : part des revenus soumis à un prélèvement libératoire, différence entre revenus de conjoints...

Tout changement dans la situation du contribuable impliquerait des interventions compliquées

pour ajuster le niveau du prélèvement à la source. La fréquence des procédures, leur lourdeur, les risques d'erreurs pèseront sur la situation du contribuable.

La gestion des contribuables en difficulté s'avérerait beaucoup plus difficile puisque les prélèvements éventuels sur les revenus salariaux ou les retraites continueraient à courir.

Enfin, les primo-déclarants qui sont le plus souvent des jeunes qui débutent leur vie active, ne bénéficieront plus comme aujourd'hui du décalage d'un an pour le premier paiement de leur impôt sur le revenu.

2. L'employeur sera amené à connaître une donnée confidentielle sur ses salariés.

La communication du taux moyen d'imposition à l'employeur permettrait à ce dernier d'avoir une information capitale sur la situation de son employé. Certes, les données sur la situation familiale ou les revenus catégoriels lui échappent. Mais, il posséderait cependant une évaluation indirecte, précise, du revenu imposable de ses employés.

Rien, dès lors, ne lui interdirait d'utiliser cette information pour ses choix de gestion du personnel : augmentations de salaire, sollicitation pour des heures supplémentaires... L'entreprise va-t-elle raisonner en salaire net ou brut ?

Nous avons pu déjà mesurer tout l'intérêt des directions à connaître les droits acquis des salariés en matière de retraite. Heureusement, la confidentialité de ces données a pu être préservée. Il ne faut pas ouvrir une nouvelle brèche avec la RAS.

3. C'est un système qui va se révéler collectivement coûteux.

L'idée d'une simplification administrative liée à la mise en œuvre de la RAS est souvent valorisée. Dans les faits, les coûts sont supérieurs aux éventuelles réductions d'effectifs à la comptabilité publique.

On appréhende mal l'économie de personnel susceptible d'être réalisée. Elle est nulle pour les services des impôts puisque assiette, calcul et contrôle de l'impôt demeureront à l'identique. Elle n'est pas évidente à la comptabilité publique pour plusieurs raisons :

- la régularisation annuelle demeurera ;
- même automatisé, le suivi des prélèvements sera plus lourd avec des risques d'erreurs plus importants. Il faudra gérer l'appartenance des employeurs et des salariés donc plusieurs millions de mouvements par an ;
- des changements de situation des contribuables seront continus tout au long de l'année, occasionnant de lourds traitements individualisés des informations.

Par contre, les employeurs ont d'ores et déjà réclamé des compensations pour la RAS sur salaires soit sous forme de rémunérations forfaitaires soit en disposant momentanément des sommes correspondantes.

Le coût collectif de la mise en œuvre de la RAS risque d'être bien supérieur à celui du prélèvement mensuel qui peut encore

être étendu et amélioré.

4. On imagine mal que la RAS ne soit pas le moyen d'engager une réforme fiscale qui n'ose pas dire son nom.

Devant un tel bilan, il y a forcément d'autres raisons qui poussent à mettre en avant la RAS. Les difficultés d'application vont poser immédiatement le problème d'une imposition personnelle au lieu et place à l'imposition par ménage. Cette question se discute en tant que telle. Mais elle ne peut pas être amenée subrepticement comme une conséquence d'une réforme de la procédure de recouvrement.

L'application de la progressivité va être elle-même plus difficile. On le voit avec la suggestion d'un prélèvement forfaitaire préconisé pour certaines catégories de contribuables.

Enfin, la RAS va rapprocher sur le plan du recouvrement HR de la CSG atténuant un peu plus la singularité du prélèvement social. L'intégration des deux aujourd'hui préconisée par certains, en serait d'autant plus facilitée, ce qui consacrerait la fiscalisation de la protection sociale, objectif que nous rejetons.

Salon national des CE et CHSCT

13, 14 et 15 mars 2007

Paris, Espace Champerret

Programme

Les débats

13 mars

- Comment lutter contre toutes les formes de discriminations dans l'entreprise ?
- Institutions Représentatives du Personnel : pour de nouveaux droits sociaux face à la mondialisation.
- Développement durable
- L'intervention des IRP face aux restructurations
- La défense des statuts et la conquête de nouveaux droits dans la Fonction publique.
- Les relations intergénérationnelles : cultiver nos différences pour agir ensemble.
- La restauration collective.
- Les nouveaux lieux de dialogue social sur les territoires.
- De la lutte contre l'exclusion sociale au droit à l'accès au logement.

14 mars

- Développement industriel et services publics.
- Quel futur pour l'automobile.

- Tourisme alternatif et solidaire, un engagement d'avenir.
- Quel syndicalisme solidaire dans les PMI-PME ?
- Santé au travail : comment agir ?
- Culture à l'entreprise, quelle intervention des élus du personnel ?
- Quelles réponses CGT à l'insécurité sociale ?

15 mars

- Démocratie sociale.
- L'intervention des CE en faveur des travailleurs pauvres.
- Hygiène et qualité alimentaire.
- Transports.
- Les nouveaux enjeux démographiques : quelle place pour les seniors ?
- Le rôle des IRP dans la lutte contre le racisme.
- CE, syndicats, économie sociale

Cocktail débat

Inscription au Salon des CE et CHSCT

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal

Ville

Téléphone

Mail

A retourner à

NVO – Salon des CE, 263 rue de Paris – Case 600 – 93516 Montreuil Cedex

Courriel : salonce2007@nvo.fr