



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 – Courrier électronique : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

N° 26 du 15 juin 2004.

Spécial **Comptes Rendus**

Sommaire

	Pages
○ Rencontre DG CNRS – Syndicats du 1 ^{er} juin 2004	2
○ Commission consultative des allocations de recherche, le 06 juin 2004.	3
○ Départ anticipé après des carrières longues	
• Une INFO UGFF	4
• Un communiqué des organisations syndicales de la fonction Publique (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, CFTC, CGC)	4
○ Répartition des possibilités de promotions CNRS pour 2004	5

Rencontre entre le DG du CNRS et les syndicats

le 1^{er} juin 2004

Il s'agit de la deuxième réunion consacrée au projet du Directeur Général, Bernard Larrouturou, et du Président du CNRS Gérard Mégie, consacrée à l'évaluation et à la régionalisation. Le SNTRS-CGT était représenté par Michel Cousy, Nadine Elie, Annick Kieffer et Michel Pierre.

Le DG, entouré de Mme Flabbée, DRH, et de Jacques Bernard, secrétaire général, a écouté les critiques des syndicats et répondu à quelques-unes d'entre elles.

L'évaluation

L'ensemble des syndicats se sont prononcés contre le projet de réduction de la représentation des élus au sein du comité national. Avec des nuances, le SGEN demandant de garantir au moins la parité à tous les niveaux d'évaluation de la carrière des chercheurs. La présence des élus est une garantie de transparence. L'évaluation doit être comparative. Les experts ne garantissent ni l'une ni l'autre. De plus, rien ne garantit leur indépendance, bien au contraire. Le SNTRS-CGT a rappelé son attachement au renforcement de la démocratie. Pour cela il faut maintenir la part et le mode de représentation actuelle des élus. Pour améliorer le système d'évaluation, il faut rétablir la cohérence du fonctionnement du Comité national entre évaluation des chercheurs, des équipes et le rapport de conjoncture. Pour cela la présence de tous quel que soit le corps, à l'ensemble des sessions est nécessaire. Le SNTRS met en garde contre le danger de diluer les missions du comité national comme le veulent le DG et le président du CNRS.

Le DG réitère ses propositions : s'il est attaché au principe d'une évaluation collégiale, il est opposé aux termes utilisés par les syndicats de contrôle démocratique, de représentation de la communauté. Cela ne relève pas de l'évaluation. Le rapport moitié-moitié est tout aussi naturel que deux-tiers/un tiers. Les comités d'évaluation des laboratoires ont des présidents nommés, cela fonctionne bien (sic). La politique scientifique ne relève pas du comité national mais des directions d'organisme. On mesure dans ces deux types d'arguments tout ce qui nous sépare : quand nous parlons amélioration de la démocratie, le DG parle d'experts et de dirigeants qui dirigent seuls. Le prince n'a besoin que de conseillers. Jacques Bernard est intervenu pour préciser que la recherche scientifique ne peut fonctionner comme un isolat de démocratie. Le gouvernement est élu par les citoyens pour concevoir et appliquer une politique. En ce sens la politique scientifique relève de l'équipe de direction de l'organisme et de elle seule, car elle tire même sa légitimité du gouvernement qui l'a nommée. Le DG précise que la politique scientifique est fixée par le CA après avis du DG. Certes, ajoute-t-il, « cela ne marche pas sans la communauté scientifique » ; c'est sans doute pourquoi il lui a réservé un strapontin fort petit et inconfortable.

La régionalisation

Pour le SNTRS, le CNRS doit assurer une réelle cohérence nationale, le projet se situe à l'encontre de cette nécessité. Il se prononce pour une véritable représentation du CNRS dans les régions de manière à situer les stratégies régionales dans le cadre d'une politique nationale. Quelles raisons, quels objectifs président au découpage territorial en 8 régions ? Il insiste sur la nécessité de débattre avec les personnels. FO interroge le DG sur l'avenir du recrutement national si le projet était appliqué, sur les liens entre Bap, directions scientifiques et directions régionales ; comment seraient gérés les personnels ? Il s'inquiète enfin du déplacement de l'accent sur les corps et grade vers les profils et les métiers dans le projet. Le SGEN n'est pas opposé à la déconcentration, ni à la gestion de proximité, mais pas au détriment de la cohérence nationale. Le SNCS est revenu sur la nécessité d'une véritable représentation du CNRS dans les régions. Il insiste sur la nécessité d'avoir des instances au niveau des disciplines. Il pose la question des relations avec les universités : quel bilan le CNRS a-t-il tiré de la contractualisation ? Il faut construire des partenariats réels avec les universités mais on se heurte ici au problème de la structuration des universités sur le volet recherche. Le SNTRS est également intervenu sur la situation des personnels de Michel Ange dans ce contexte de réorganisation administrative.

Le DG annonce la parution d'un texte d'ici le prochain CA (24 juin) qui apportera des compléments et des précisions au projet initial. Il affirme que la politique scientifique restera nationale ainsi que les grandes fonctions et l'évaluation. Il reconnaît le risque que chaque région affiche les mêmes priorités. Il affirme que le CNRS doit être présent dans les régions.

Selon lui il y a peu de spécificités disciplinaires et il reconnaît qu'on ne dispose pas de beaucoup d'outils pour évaluer la masse critique des laboratoires ou thématiques en régions. Il déclare être opposé à la structuration en pôles. Il a beaucoup réfléchi avec son équipe aux spécificités de l'IN2P3 et de l'INSU, il déplore les habitudes centralisatrices de l'organisme. Il se dit enfin surpris de l'ampleur des rumeurs concernant la réorganisation du siège. La mobilité ne concernera pas les 2/3 des personnels et une DR restera bien au siège.

Il déclare ne pas appliquer dès à présent son projet. Il se situe dans la continuité des politiques antérieures, et s'il ne prend pas de décision dès maintenant, cela ne veut pas dire que rien ne se fait, il est heureux que ce qu'il fait s'inscrive dans la politique du projet...

Un Dg qui défend bec et ongle son projet. Moins de démocratie, plus de dirigisme. Son projet nous l'avons dit et écrit, ne doit pas être appliqué.

Réunion de la commission consultative des allocations de recherche le 06 juin 2004.

Financement des thèses, évolution du financement de 1998 à 2003 et situation à la rentrée 2004:

50% des doctorants bénéficient d'une aide (allocation, CIFRE, contrat...). 12% sont salariés et 38% n'ont aucun support. En sciences « dures » 82% ont une allocation ou un emploi en sciences du vivant 70% ont une allocation et 15% un salaire. En SHS 22% ont une allocation et 15% un salaire. De 1998 à 2003 on observe une faible évolution de la répartition des thèses. Ainsi en 2003 il y a la répartition suivante : STIC 13%, Biomedic et agro 21%. Les maths et la chimie se maintiennent, il y a par contre une diminution en physique. Les contrats CIFRE touchent essentiellement les sciences « dures ». Elles seront portées de 860 en 2003 à 1160 en 2005. Conséquemment les allocations normales du ministère attribuées aux écoles doctorales vont diminuer. L'effort d'affichage sera poursuivi. De même l'affichage sera poursuivi pour les normaliens et polytechniciens (480 allocations en 2004). Depuis 2000 le nombre d'allocataires étrangers augmente. Ce mouvement est favorisé par l'assouplissement des règles d'accueil. La progression concerne surtout l'Afrique et en particulier celle du Nord. 50% de tous les allocataires sont inscrits dans 16 Universités. Il y a environ 18000 inscriptions en thèse (total sur la durée de la thèse) pour 4000 allocations (flux).

Pour la rentrée 2004, il est prévu 4000 allocations (sans changement par rapport à 2003). 480 allocations sont réservées aux normaliens et polytechniciens, 150 le sont pour les ACI dont 100 pour les jeunes ACI. Il y a 20 allocations pour des étrangers. Il reste donc à répartir 3335 allocations : 2696 aux écoles doctorales et 304 directement aux établissements.

Une question a été soulevée à propos de la durée des thèses en particulier en sciences de la vie et SHS. Je suis intervenue à ce sujet pour rappeler que la durée maximale est de trois ans et qu'il convient d'organiser le « D » du LMD en tenant compte de cette donnée. J'ai été soutenue par différents intervenants et le ministère a donné son accord pour qu'une discussion s'engage à la rentrée sur cette question.

Libéralités : l'opération a démarré en 2004 deux

associations (LCR et Myopathie) sont concernées. Elles payent le salaire principal et le ministère les charges sociales. Il y a maintenant 35 cas de réglés. Le ministère semble décidé à continuer cette régularisation. Les discussions sont en cours avec l'ARC.

Recrutement et renouvellement des enseignants-chercheurs sur la période 1992-2003.

Sur la période 1992-2003 il y a 35% de maîtres de conférence titulaires en plus. En gros aucune discipline ni établissement n'a perdu d'enseignements. Il n'y a pas eu de fait une forte régulation du ministère qui a suivi les demandes des établissements. Le constat est que la politique des Universités qui doivent concilier recherche et enseignement n'a pas conduit à des aberrations. Ce sont les Universités les plus récentes qui ont le plus profité de la croissance et donc pas forcément en rapport avec la recherche. Dans les dix prochaines années on prévoit 40% à 70% de départ à la retraite chez les Professeurs (l'incertitude est liée aux stratégies mouvantes dues à la réforme des retraites) et 10 à 30% chez les maîtres de conférence. Les départs affectent plus la région parisienne que la province. Au niveau du recrutement, il est à noter que 95% des professeurs sont recrutés dans le corps des maîtres de conférence. Pour les maîtres de conférence, il y a un modèle disciplinaire (par exemple chez les juristes 70% sont recrutés chez les ATER). En sciences « dures », le recrutement se fait chez les ATER et les post-doctorants. En SHS, le recrutement se fait beaucoup chez les agrégés. Il y a 13% des maîtres de conférences recrutés qui sont étrangers. 70% des maîtres de conférences recrutés ont fait leur thèse dans une autre Université que celle du recrutement (qui parle de recrutement local ?). Pour les professeurs, le recrutement local passe à 55%. 91% des postes de professeurs mis au concours ont été pourvus en 2003. Le vivier de recrutement est jugé suffisant.

Parmi les interventions notons celle du représentant de la CPU qui a énergiquement demandé la réduction des horaires d'enseignement, y voyant un obstacle au recrutement et à l'évolution des statuts.

INFORMATION

Sur le départ anticipé après des carrières longues :

Vous avez pris connaissance du communiqué intersyndical que nous vous avons fait parvenir (voir ci dessous), après que l'ensemble des organisations aient quitté la table de négociations du lundi 7 juin.

Cette réaction syndicale fait suite à des propositions inacceptables qui avaient été transmises le 7 au matin (ceci pour la conception du dialogue social).

Ces propositions se caractérisent par :

- Une application du dispositif au **1^{er} janvier 2005** (au lieu de 2004 dans le secteur privé). Il est à noter que, selon des études de l'INSEE, 15.600 fonctionnaires remplissent les conditions applicables dans ce secteur privé et ont 59 ans en **2004** ; 4.700 ont 58 ans en 2004. Le retard mis à l'application des mesures n'est bien entendu pas étranger aux populations potentiellement concernées.
- Il est imposé une condition de **168 trimestres effectifs, travaillés et cotisés** (alors que dans le secteur privé on opère une distinction entre les durées validées –dans tous les cas 168 trimestres- et celles cotisées –de 168 à 160 trimestres selon l'âge du début d'activité avec pour conséquence l'âge de départ).

- Une obligation supplémentaire et cumulative de **150 trimestres effectifs** (37,5 ans) **dans le régime**.

Compte tenu de la durée moyenne de services effectifs d'une part, qui écarte la plupart des personnels, et du dispositif CFA toujours applicable pour ceux qui remplissent ces conditions d'autre part, une telle disposition rend quasi totalement inopérant le dispositif.

- Enfin, **un seul âge de départ est ouvert dans l'immédiat : 59 ans** (progressif jusqu'à 58 ans en 2008). Et ce alors que selon l'âge d'entrée 4 possibilités sont ouvertes dans le secteur privé : 56, 57, 58 et 59 ans.

Ainsi, alors que l'insuffisance du dispositif applicable dans le privé a conduit à multiplier les exclusions du bénéfice de départ anticipé, dans la Fonction publique celui-ci conduit à ce qu'il n'y ait quasiment pas de bénéficiaires.

Nous nous situons dans une démarche de conquête et de reconquête, pas dans l'accompagnement de propositions qui frisent la provocation.

Montreuil, le 8 juin 2004



COMMUNIQUÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, CFTC, CGG)

CARRIÈRES LONGUES : des propositions inacceptables !

L'ensemble des organisations syndicales ont quitté la séance de négociation à laquelle les avait conviées le Ministre de la Fonction publique sur la question des carrières longues.

Elles ont voulu ainsi dénoncer tant la forme que le fond qui présidaient à la dite réunion.

Sur le fond, elles condamnent avec force des mesures qui multiplient des obstacles à l'ouverture de droits et conduisent à ce que, et de manière discriminante, il n'y ait quasiment

pas de salariés de la Fonction publique susceptibles de bénéficier de départs anticipés au titre des carrières longues.

Les organisations syndicales exigent que le gouvernement soumette des propositions sérieuses, permettant aux personnels de la Fonction publique qui ont commencé à travailler jeunes de bénéficier de mesures de départ anticipé.

PARIS, le 7 juin 2004

Avancement de grade au choix 2004

Répartition indicative des possibilités de promotion par Département scientifique

GRADE	PNC	SPM	SPI	SC	SDU INSU	SDV	SHS	STIC	MC INIST	Autre	TOTAL
IR1	11 <i>102</i>	11 <i>102</i>	7 <i>64</i>	13 <i>120</i>	17 <i>157</i>	15 <i>134</i>	17 <i>150</i>	11 <i>102</i>	16 <i>140</i>	2 <i>17</i>	120 <i>1090</i>
IE HC	2 <i>19</i>	2 <i>12</i>	2 <i>12</i>	2 <i>19</i>	5 <i>37</i>	6 <i>50</i>	12 <i>94</i>	2 <i>13</i>	2 <i>19</i>	3 <i>3</i>	35 <i>278</i>
IE 1	9 <i>107</i>	8 <i>99</i>	7 <i>79</i>	13 <i>144</i>	17 <i>193</i>	26 <i>293</i>	28 <i>317</i>	7 <i>80</i>	16 <i>188</i>	2 <i>25</i>	133 <i>1525</i>
TCE	3 <i>100</i>	2 <i>80</i>	1 <i>34</i>	3 <i>100</i>	3 <i>102</i>	7 <i>225</i>	2 <i>85</i>	1 <i>39</i>	5 <i>184</i>	6 <i>6</i>	27 <i>955</i>
TCS	13 <i>95</i>	11 <i>82</i>	5 <i>33</i>	11 <i>79</i>	13 <i>91</i>	21 <i>154</i>	12 <i>84</i>	4 <i>30</i>	31 <i>226</i>	1 <i>10</i>	122 <i>884</i>
AJTP	2 <i>16</i>	2 <i>13</i>	1 <i>4</i>	2 <i>15</i>	2 <i>15</i>	7 <i>46</i>	2 <i>16</i>	1 <i>4</i>	5 <i>35</i>	2 <i>2</i>	24 <i>166</i>
AGTP		1 <i>1</i>		3 <i>3</i>		1 <i>1</i>			5 <i>6</i>	1 <i>1</i>	11 <i>11</i>
AJAP2						2 <i>1</i>			2 <i>1</i>		4 <i>2</i>
Total Possibilités	40	37	23	47	57	85	73	26	82	6	476
<i>Total promouvables</i>	<i>439</i>	<i>389</i>	<i>228</i>	<i>480</i>	<i>595</i>	<i>904</i>	<i>746</i>	<i>268</i>	<i>799</i>	<i>63</i>	<i>4911</i>

Les promouvables sont en italique.

Répartition indicative des possibilités de promotion par BAP

Corps	A	B	C	D	E	F	G	H	Total
IR1	11 <i>100</i>	13 <i>118</i>	29 <i>271</i>	12 <i>107</i>	31 <i>281</i>	12 <i>107</i>	1 <i>6</i>	11 <i>99</i>	120 <i>1089</i>
IE HC	4 <i>34</i>	3 <i>20</i>	5 <i>40</i>	8 <i>62</i>	5 <i>40</i>	4 <i>35</i>	1 <i>4</i>	5 <i>43</i>	35 <i>278</i>
IE 1	20 <i>229</i>	10 <i>115</i>	24 <i>277</i>	13 <i>148</i>	22 <i>259</i>	22 <i>249</i>	2 <i>23</i>	20 <i>225</i>	133 <i>1525</i>
TCE	3 <i>114</i>	1 <i>25</i>	4 <i>127</i>	2 <i>2</i>	1 <i>23</i>	2 <i>88</i>	2 <i>59</i>	14 <i>518</i>	27 <i>956</i>
TCS	10 <i>75</i>	3 <i>19</i>	19 <i>139</i>	1 <i>1</i>	3 <i>23</i>	14 <i>97</i>	10 <i>71</i>	63 <i>459</i>	122 <i>785</i>
AJTP	4 <i>29</i>	3 <i>3</i>	1 <i>4</i>			2 <i>10</i>	10 <i>71</i>	7 <i>49</i>	24 <i>166</i>
AGTP	2 <i>2</i>		1 <i>1</i>		1 <i>1</i>		7 <i>7</i>		11 <i>11</i>
AJAP2								4 <i>2</i>	4 <i>2</i>
Total Possibilités	54	30	83	33	63	56	33	124	476
<i>Total promouvables</i>	<i>583</i>	<i>300</i>	<i>859</i>	<i>320</i>	<i>627</i>	<i>586</i>	<i>241</i>	<i>1395</i>	<i>4911</i>

Les promouvables sont en italique.

Avancement de grade au choix 2004

Répartition indicative des possibilités de promotion par Département scientifique

CORPS	PNC	SPM	SPI	SC	SDU INSU	SDV	SHS	STIC	MC INIST	Autre	TOTAL
IR	2 <i>172</i>	2 <i>166</i>	2 <i>132</i>	3 <i>245</i>	4 <i>344</i>	5 <i>501</i>	6 <i>617</i>	2 <i>139</i>	4 <i>342</i>	1 <i>38</i>	31 <i>2696</i>
IE	4 <i>117</i>	4 <i>118</i>	2 <i>69</i>	5 <i>144</i>	5 <i>157</i>	8 <i>234</i>	4 <i>125</i>	2 <i>68</i>	5 <i>164</i>	10 <i>10</i>	39 <i>1206</i>
AI	4 <i>316</i>	3 <i>259</i>	1 <i>117</i>	3 <i>292</i>	4 <i>344</i>	7 <i>649</i>	4 <i>293</i>	2 <i>145</i>	7 <i>596</i>	24 <i>24</i>	35 <i>3035</i>
T	5 <i>49</i>	3 <i>34</i>	3 <i>30</i>	5 <i>56</i>	5 <i>46</i>	15 <i>154</i>	5 <i>55</i>	2 <i>18</i>	13 <i>134</i>	1 <i>6</i>	57 <i>582</i>
AJT		2 <i>2</i>				6 <i>7</i>	4 <i>5</i>		11 <i>12</i>	1 <i>1</i>	24 <i>27</i>
Total Possibilités	15	14	8	16	18	41	23	8	40	2	185
<i>Total promouvables</i>	<i>654</i>	<i>579</i>	<i>348</i>	<i>737</i>	<i>891</i>	<i>1545</i>	<i>1095</i>	<i>370</i>	<i>1248</i>	<i>79</i>	<i>7546</i>

Les promouvables sont en italique.

Répartition indicative des possibilités de promotion par BAP

CORPS	A	B	C	D	E	F	G	H	TOTAL
IR	4 <i>382</i>	2 <i>188</i>	6 <i>487</i>	4 <i>309</i>	5 <i>436</i>	5 <i>404</i>		5 <i>450</i>	31 <i>2696</i>
IE	6 <i>176</i>	3 <i>105</i>	11 <i>323</i>		3 <i>98</i>	4 <i>129</i>	1 <i>37</i>	11 <i>328</i>	39 <i>1206</i>
AI	4 <i>360</i>	1 <i>103</i>	5 <i>443</i>		2 <i>115</i>	4 <i>309</i>	2 <i>200</i>	17 <i>1498</i>	35 <i>3035</i>
T	10 <i>104</i>	1 <i>10</i>	1 <i>15</i>			4 <i>37</i>	18 <i>181</i>	23 <i>232</i>	57 <i>582</i>
AJT	5 <i>6</i>		2 <i>2</i>		1 <i>1</i>	2 <i>2</i>	10 <i>12</i>	4 <i>4</i>	24 <i>27</i>
Total Possibilités	29	7	25	4	11	19	31	60	186
<i>Total promouvables</i>	<i>1028</i>	<i>406</i>	<i>1270</i>	<i>328</i>	<i>651</i>	<i>881</i>	<i>470</i>	<i>2512</i>	<i>7546</i>

Les promouvables sont en italique.