

---

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS-CGT  
7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Web : <http://www.sntrs.fr> - Mèl : [sntrscgt@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr)

ISSN 0180-5398 - CP 0909S05392 - Directeur de la publication : Annick KIEFFER

Imprimé par ELECTROGELOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité mensuelle

---

## Dans le contexte des réformes du système de recherche, des CAP et CCP pour la défense des ITA et des Chercheurs !

Au CNRS, les élections aux Commissions Administratives Paritaires (pour les personnels titulaires) et pour la première fois à la Commission Consultative Paritaire (pour les personnels non-titulaires) vont avoir lieu du 22 octobre au 17 novembre 2008. **L'enjeu de ces élections est particulièrement important car les réformes en cours sont génératrices de graves difficultés pour les ITA et les chercheurs.** Les pressions sont en effet considérables sur les personnels. Beaucoup se démobilisent et les cas de souffrance au travail se multiplient.

**De nombreuses équipes et laboratoires sont déstabilisés par la recherche de financement auprès de l'ANR et de fondations.** Le financement récurrent est devenu insuffisant et les équipes, qui passent beaucoup de temps dans la préparation de leurs demandes, ne trouvent pas forcément de contrats sans remettre en cause leurs sujets. **Les changements du système d'évaluation avec la création de l'AERES et le poids grandissant de la bibliométrie et d'indicateurs plus bureaucratiques les uns que les autres contribuent aussi à étouffer les démarches originales et ne favorisent pas non plus la sérénité au travail.**

**La précarité continue à grandir au CNRS, notamment avec la montée en puissance de l'ANR.** Il y a environ 8.000 CDD rémunérés par le CNRS sans compter ceux qui sont rémunérés par d'autres employeurs. Cette précarité est aussi un facteur de déstabilisation. En plus, le recrutement sur postes statutaires au-delà de 30 ans se pérennise à l'exception des chercheurs en mathématiques. **La politique de réduction de l'emploi statutaire est insupportable.**

Les désassociations annoncées par la direction va encore pourrir l'ambiance dans les laboratoires. Elles vont faire peser des menaces objectives sur les conditions de travail des laboratoires et sur le devenir des personnels. Les interrogations montent : Que vont devenir mes moyens de travail ? Quelle sera mon affectation dans quelques années ? Serai-je contraint à une mobilité avec la menace d'une suspension de salaire au bout de deux ans comme cela est prévu par la Révision Générale des Politiques Publiques, la RGPP ? Ces désassociations vont aussi pousser à la mutualisation entre les personnels de gestion des délégations régionales, voire du siège, avec les services comparables des

Universités. Le métier des ITA change, notamment avec la multiplication plateformes technologiques. Les déclassements sont importants pour de nombreux ITA et chargés de recherche. Les projets de réformes des statuts et des rémunérations n'arrangent pas les choses. Le projet à terme de fusion des statuts d'un côté des ITA et des ITARF et d'un autre côté des chercheurs et des enseignant-chercheurs avec l'objectif de les faire gérer localement par les Universités ne peut que renforcer le clientélisme et entraver la mobilité voulue par les agents alors qu'ils seront exposés à une mobilité forcée. Le développement de primes substantielles « au mérite » pour quelques-uns est ressenti comme injuste et ne répond pas aux besoins de reconnaissance des qualifications. Le renforcement des relations hiérarchiques voulu par le gouvernement et la direction joue aussi un grand rôle dans la dégradation des relations dans les services et les laboratoires.

**Dans ce contexte, de nombreux ITA et chercheurs peuvent avoir des difficultés professionnelles** (mobilité délicate, manque de moyens financiers, abandon de sujets de recherche, insuffisance de production scientifique, conflits avec leur hiérarchie,...). Le suivi des difficultés des personnels par les services de « ressources humaines » aide rarement les personnels. Il les révolte souvent car il vise plutôt à leur faire accepter les situations qui leur sont imposées. **Outre leur rôle essentiel dans les carrières des ITA, les Commissions Administratives Paritaires sont un recours important pour les chercheurs et ITA titulaires face à ces difficultés croissantes.** En ce qui concerne les personnels précaires, les Commissions Consultatives Paritaires vont devenir un outil de protection et de défense de leurs droits individuels et collectifs dans les laboratoires et services.

Enfin, ces élections déterminent également les moyens mis à disposition des organisations syndicales, en fonction de leur suffrage. Aussi votre choix de vote joue un rôle important.

**Face aux menaces présentes et à venir sur vos droits statutaires et contractuels, il est donc fondamental de choisir un syndicat combatif et efficace !**

# La Commission Administrative Paritaire (CAP) est une instance essentielle dans la vie professionnelle des personnels CNRS !

Une CAP est instituée pour chaque corps d'ITA et de Chercheur dans chaque établissement, et se compose pour moitié de représentants du personnel élus sur listes syndicales et pour moitié de représentants de l'administration nommés par le Directeur Général. Elle compte autant de membres suppléants que de membres titulaires. Elle a un mandat de 3 ans et établit son règlement intérieur.

La CAP est une instance consultative. Deux élus de chaque CAP sont cooptés pour siéger à la Commission de Réforme. Cette dernière se réunit tous les mois pour examiner les dossiers des agents victimes d'un accident de trajet, de travail ou d'une maladie professionnelle. Les représentants du personnel ont pour rôle de contacter et conseiller.

La CAP est obligatoirement consultée pour avis sur :

- La défense des droits individuels des personnels : Refus

de titularisation, discipline, insuffisance professionnelle, retard d'échelon, mutations autoritaires

- La carrière des ITA : elle se prononce sur les recrutements (prolongation de stage, titularisation), les propositions d'avancement au choix (de grade et d'échelon et de corps), par sélection professionnelle, les détachements (accueil et intégration), la disponibilité, la position hors cadre et cas de mutation.

La CAP peut être saisie à la demande d'un agent ou des élus pour tout problème concernant : le temps partiel, les autorisations d'absence, les notations, l'inscription sur un tableau d'avancement de grade, l'acceptation d'une démission, le refus d'autorisation de temps partiel, le refus de formation permanente, le refus de cessation progressive d'activité, le refus de mise à disposition, la réduction ou suppression de prime.

**Le scrutin aux CAP est la seule élection au CNRS qui mesure la représentativité des syndicats. Par votre vote, vous allez déterminer à la fois la participation des syndicats aux instances consultatives (CTP, CHS, CNAS...), et les moyens qui leur seront attribués : décharges de service, subventions, moyens qui leur permettront de peser dans les décisions et la défense des droits collectifs et individuels les personnels CNRS.**

## Interview des élus CAP sur l'exercice de leur mandat

**Comment s'est déroulé votre mandat ? Avez-vous rencontré des difficultés et lesquelles durant celui-ci ? Quels en sont les aspects les plus importants pour vous ?**

### **Guy, CAP des Assistants Ingénieurs**

Dans une CAP, la part d'activité la plus lourde et l'exercice le plus difficile est, sans nul doute, celle relevant de l'avancement au choix. Dans notre commission chaque syndicat examine séparément les dossiers. Nous avons une réunion de tous les élus pour finaliser la liste que nous proposons à l'administration. Historiquement, la cap des AI a toujours utilisé cette procédure.

Si les travaux des experts et l'évaluation par BAP rendent les travaux plus cohérents et aussi moins contestables sur le fond, il n'en reste pas moins que l'avancement au choix est et reste un avancement hiérarchique relevant des prérogatives des directeurs de laboratoires. La direction est toujours très sourcilleuse quant au respect des classements des labos et des experts nationaux. Il faut convenir que les élus sont obligés de tenir compte de ces éléments dans leurs propositions. Les travaux des camarades des régions nous sont extrêmement utiles.

En ce qui concerne la défense des cas individuels, au sein de l'ensemble des CAP, il a été instauré un binôme (1 élu, 1 nommé) chargé de suivre les dossiers de cas individuels les plus lourds.

Pour les AI, un binôme a été mis en place à deux reprises : pour l'un pour un licenciement, le second pour une prolongation de stage. Dans ces 2 occasions, seuls les élus CGT ont participé au binôme qui permet de se rendre dans le laboratoire où est affecté l'agent et de rencontrer l'entourage de l'agent concerné (direction et hiérarchie). La défense des agents qui sont dans des situations très délicates demande un gros engagement et beaucoup de travail. Il s'agit de trouver, tous les arguments qui peuvent contredire ceux avancés par la direction. Celle-ci prend bien garde de respecter la forme de ses

demandes de sanctions. Les griefs formulés sont toujours professionnels. Mais en pratique, les motifs véritables sont autres et c'est le travail de l'élu à tenter de démonter les griefs formulés à l'encontre de l'agent, en apportant des arguments contradictoires concrets. L'expérience prouve que quand nous pouvons développer des arguments solides, la direction les prend en considération. Il n'est nul besoin de penser connaître le statut sur le bout des doigts pour assurer convenablement la défense des agents. Dans ces deux cas très durs, les élus de la CGT ont pris une part prépondérante à la préservation de l'emploi des agents concernés. C'est une grande satisfaction de voir concrétiser l'article 1 des statuts de la CGT : « la défense des intérêts moraux et professionnels des salariés. »

### **Alexandre, CAP des Techniciens**

Pour les fins de stages, nous avons eu énormément de demandes de licenciements, aussi bien de la part de laboratoires, que des délégations. Toutes ont été sauvées à l'exception d'un cas difficilement défendable. De nombreux binômes ont été envoyés sur place, les élus SNTRS y ont largement participé.

Pour les promotions au choix, les dossiers de carrière sont de plus en plus difficiles à négocier. La Direction ayant refusé de changer le classement des experts pour les 4 premiers classés dans chaque BAP. Par contre nous avons pu faire remonter 30 à 40% des dossiers mal classés, qui nous paraissait méritants par rapport à ceux bien classés par l'administration.

En ce qui concerne les demandes de détachement, les renouvellements, les intégrations, tout s'est bien déroulé.

## Jean Pierre, CAP des Ingénieurs d'études

En ce qui concerne la mobilité au CNRS : Les procédures NOEMI échappent à la CAP, sauf quand les directions veulent les réserver à l'accueil en détachement. Les élus SNTRS ont exigés que les refus de mobilités opposés aux agents CNRS lorsqu'ils sont en compétition pour pouvoir des postes ouverts en NOEMI avec des agents extérieurs au CNRS, soient motivés de façon circonstanciée.

Nous avons exigé, lors de l'examen de ces dossiers, que soient produits la liste des candidatures et la copie des refus « circonstanciés » adressés aux agents CNRS ayant postulé. En l'absence de ces éléments nous votons contre l'accueil en détachement. Nous avons remarqué que pour certains postes « réservés », il devient difficile d'adresser des refus motivés aux agents CNRS.

Il faudra peut être exiger que la CAP ait toutes es prérogatives en matière de mobilité, comme le prévoit le statut général de la fonction publique ; « l'autorité compétente procède aux mouvements des

*fonctionnaires après avis des CAP ».*

Enfin lors de l'examen des promotions au choix en CAP, seuls les dossiers des agents proposés sont communiqués. Or la CAP devrait recevoir communication de l'ensemble des proposables puisqu'elle peut, dans certains cas de discrimination avérée, proposer ces agents à une promotion de grade. Nous avons remis au président de la CAP, un courrier à ce jour resté sans réponse.

## Mamadou, CAP des Adjointes techniques

En défense des cas individuels, nous les rencontrons le plus souvent sur les examens de situation, suivi des dossiers et examens des dossiers de titularisation, il y a des cas lourds. Nous traitons ces dossiers en binôme (1 élu, 1 nommé). Je suis à mon 2<sup>ème</sup> mandat d'élu. Nous avons défendu et sauvé 10 dossiers lourds.

En avancement des carrières, nous traitons les dossiers en intersyndicale pendant 2 jours au siège du CNRS, et au troisième jour en fin de matinée, nous rendons les conclusions de nos travaux à la direction. En début d'après-midi du troisième jour, nous siégeons avec la direction.

## Les CCP des non-titulaires au CNRS

Il y a sans doute beaucoup plus de 10.000 Equivalent Temps Plein (ETP) non-titulaires et cela représente nettement plus de personnes physiques qui travaillent dans les laboratoires et les services du CNRS. Environ 8.000 de ces ETP (CDI et CDD) sont payés par le CNRS. Il faut comparer ce chiffre à celui des titulaires payés par le CNRS, soit environ 25.000 ETP. Les non titulaires payés par le CNRS depuis au moins deux mois à la date du 18 novembre 2008, vont voter pour les élections 2008 à la Commission Consultative Paritaire (CCP) des non-titulaires. Par leur suffrage, ils choisiront les syndicats qui les représenteront à la CCP.

Les non-titulaires non rémunérés par le CNRS correspondent aux allocataires de recherche du ministère et des salariés payés par les partenaires du CNRS (autres organismes, fondations privées, entreprises, collectivités territoriales). Il existe aussi des libéralités (travail au noir) attribuées par des petites fondations voire des caisses noires, mais ces travailleurs n'apparaissent évidemment pas dans les statistiques.

Les non-titulaires CNRS sont essentiellement des CDD. Il y a moins de 300 CDI. Les CDD correspondent parfois à des travaux saisonniers et des remplacements de titulaires en arrêt prolongé. Mais Le CNRS paie sur CDD de nombreux chercheurs et ITA qui occupent le plus souvent des fonctions permanentes, même si ces emplois apparaissent liés à la réalisation d'un projet. La plupart des chercheurs et ITA non-titulaires, payés par le CNRS, correspondent à des contrats financés par l'ANR et l'Union Européenne. Il peut s'agir également de financements par des entreprises et des collectivités territoriales que ces partenaires ne paient pas directement. Les post-docs financés par le ministère (quelques centaines) vont être supprimés dans les 3 ans.

Le financement sur contrats se substitue souvent à des postes statutaires. Ces dernières années le nombre d'emplois statutaires a pratiquement stagné et va diminuer en 2009. Pendant ce temps, le nombre des contrats (2 à 3 ans) de non titulaires financés par l'ANR s'envole. Ils seraient près de 3.000 au CNRS. Le gouvernement, par ce mécanisme de contrats, pilote plus facilement les laboratoires. Le contractuel ne peut pas, au

contraire d'un chercheur statutaire, s'affranchir du projet s'il considère qu'il ne marche pas. Le contractuel est « jeté » en général à la fin du contrat et s'il veut poursuivre dans la recherche, il doit trouver un laboratoire avec un autre contrat. Il lui est pratiquement impossible dans ces conditions de mener un projet personnel. De plus, le CNRS ne voudra pas le conserver dans la plupart des cas après six ans de contrat avec un établissement public car depuis la loi de 2004, il doit alors le placer en CDI.. C'est pourquoi le SNTRS-CGT propose de réduire progressivement les contrats ANR et d'augmenter en contrepartie les postes de titulaires dans les EPST et les Universités.

Mais il n'est pas possible d'attendre que les pouvoirs publics acceptent de revenir sur la place de l'ANR pour tenter d'améliorer la situation des CDD dans les EPST y compris au CNRS. Il y a des actions à entreprendre auprès du ministère et des établissements pour que les salaires des contractuels correspondent à leurs qualifications, qu'ils bénéficient d'une progression salariale tous les ans et que tous leurs droits salariaux soient respectés. Si les droits à la santé, à la retraite à la couverture chômage sont respectés en général (en dehors bien sûr de ceux qui ont des libéralités), il reste que les droits au logement, à la restauration sociale, etc. ne le sont pas. C'est le cas notamment des contractuels financés par l'ANR qui ne verse rien pour la couverture de ces droits. Le CNRS se fait donc tirer l'oreille pour les garantir. Les contractuels sont donc souvent exclus du bénéfice de ces droits. Le CAES ne les accepte pour ses activités mais ils ne sont pas pris en compte par le CNRS pour la subvention qu'il verse au CAES. Le SNTRS-CGT considère que le financeur (ANR) doit aussi couvrir ces droits. Les contractuels doivent aussi bénéficier des mêmes droits de travailleurs scientifiques que les titulaires : publications et autres formes de présentation de leurs résultats, colloques, propriété intellectuelle, ...

En cas de conflit, de sanction, les contractuels n'avaient guère de recours jusqu'à présent. C'est un rôle que devrait jouer la CCP et le SNTRS-CGT veillera à ce qu'il soit effectif. La CCP pourrait aussi être une caisse de résonance pour soulever des problèmes collectifs comme ceux que nous avons évoqués dans ce texte.

# Le SNTRS-CGT revendique !

- Pour intégrer les non titulaires la création de postes de titulaires, notamment pour les agents qui occupent des fonctions permanentes
- Les non titulaires doivent avoir les mêmes droits que les titulaires, ce qui est loin d'être le cas pour l'action sociale (logement, restauration, ...) et pour l'activité professionnelle (publications, colloques, propriété intellectuelle,...)
- Un salaire minimum de 1600 euros et une revalorisation correspondante de l'ensemble de la grille
- Le reclassement de tous les sous classés titulaires et non titulaires à leur niveau de qualification, donc la mise en place d'un plan de reclassement.
- L'allongement des grilles pour toutes les catégories
- Le maintien des catégories C
- Une durée maximale d'échelon de deux ans pour les ITA
- La prime de recherche, non modulable et intégrée au salaire, à 20% pour tous
- La transparence dans les attributions de primes
- La suppression des contingentements pour les promotions de grade
- Le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat par la revalorisation de la valeur du point

## Le SNTRS veut une reconnaissance des qualifications fondée sur une véritable évaluation par les pairs

Le maintien de l'évaluation des chercheurs par le Comité National. Cette évaluation doit encore être améliorée. La bibliométrie ne peut pas en être la base.

L'évaluation des ITA ne doit pas être un simple outil au service de la direction pour instituer un salaire au mérite comme le préconise le rapport Hoffmann. C'est pourquoi le SNTRS-CGT revendique une évaluation par les pairs en liaison avec un plan de reclassement de tous les sous-classés. Celle-ci pourrait être effectuée par une commission d'experts de la profession de niveau équivalent (maximum N+1) et désignés paritairement. Les avis de cette commission doivent être utilisés par les CAP d'avancement et être joints aux dossiers de concours internes. Cette évaluation par les pairs n'a bien sûr rien à voir avec les différentes procédures d'évaluation que les administrations tentent de mettre en place dans la Fonction Publique.

## Les élus du SNTRS-CGT, des élus engagés pour la défense des personnels dans les CAP

En matière d'avancement, nous voulons des promotions au choix sans contingentement. Pour s'opposer aux méthodes discrétionnaires de la direction qui veut s'assurer la maîtrise absolue des promotions au choix, le SNTRS-CGT revendique la mise en place de Commissions Préparatoires Régionales avec la présence de représentants syndicaux. Cette CPR ne doit en aucun cas être une commission paritaire régionale et l'intégralité des dossiers doit être examinée en CAP nationale qui reste l'instance de recours ultime pour les agents.

La politique en cours de casse organisée des organismes de recherche a des conséquences catastrophiques pour nos conditions de travail. Elle induit un véritable développement de la souffrance au travail et du harcèlement. Elle va induire des pressions pour une mobilité forcée.

Dans ce paysage en pleine dégradation, le rôle des élus du SNTRS-CGT est essentiel pour faire reculer l'arbitraire, défendre les droits des personnels et le statut de titulaire.

**POUR TOUS LES PROBLEMES QUE VOUS RENCONTREZ, ADRESSEZ VOUS  
AUX SECRETAIRES DE SECTIONS, MILITANTS ET ELUS CAP DU SNTRS CGT**

**POUR CONNAITRE LES CANDIDATS, LES MILITANTS DU SNTRS CGT,  
VOUS POUVEZ CONSULTER NOTRE SITE Web : <http://www.sntrs.fr>**

*Ne vous abstenez pas !*

## VOTEZ et FAITES VOTER

## Pour les candidats présentés par le SNTRS-CGT

<p>ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS THESARDS</p> <p><b>REJOIGNEZ UN SYNDICAT</b> <i>Intercatégoriel</i> <i>Indépendant</i> <i>Démocratique</i> <i>Unitaire</i></p>	<p><b>J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T</b></p> <p>NOM : _____ Prénom : _____</p> <p>Corps et grade : _____</p> <p>Adresse du labo ou service : _____</p> <p>Téléphone : _____ Fax: _____</p> <p>Courrier Electronique : _____</p>
<p>SNTRS-CGT 7, rue Guy Môquet 94801 VILLEJUIF Tél. 01 49 58 35 85 - Fax 01 49 58 35 33 - Mèl : <a href="mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr">sntrscgt@vjf.cnrs.fr</a> Web : <a href="http://www.sntrs.fr">http://www.sntrs.fr</a></p>	