

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)  
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

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

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER  
Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL -Périodicité : mensuelle

## Agir pour améliorer le statut et les carrières

La direction du CNRS a ouvert un cycle de discussions autour du statut des personnels. Cycle de discussions, car il n'est pas possible de parler pour le moment de négociation. Le SNTRS a d'ailleurs interpellé la direction pour connaître dans quel cadre se situaient ces réunions. La réponse est claire : « *il s'agit d'identifier avec les organisations syndicales des pistes permettant d'améliorer le statut, l'objectif est que le CNRS puisse porter au ministère une proposition qui fera l'objet d'échanges avec les autres EPST* ». Le SNTRS-CGT décide de vous faire connaître les évolutions de ce dossier, marqué déjà par deux réunions successives, les 14 mai et 5 juillet 2007. Au cours de ces réunions, les positions de la direction ont évolué, marquant des améliorations, tout en restant globalement insuffisantes par rapport aux enjeux et aux reven-

dications. Pour ne donner que deux exemples, se sont posées les questions de la suppression ou non du grade de CR2 et de l'intégration ou non du corps des AI dans un corps regroupant AI et IE. Les réponses n'étant pas les mêmes le 14 mai et le 5 juillet. Il faut aussi que vous sachiez que l'un des chantiers de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche concerne « *l'attractivité des carrières* ». Nous n'avons aucune indication sur l'ampleur que prendra ou non ce chantier.

Il ne faut pas oublier non plus que tout cela baigne dans la volonté affichée du gouvernement et de la présidence de la république de supprimer un poste de fonctionnaire sur deux. Ce qui entraînera des conséquences négatives sur les carrières qui restent liées aux recrutements effectués.

### *Quelques remarques et rappels des positions du SNTRS-CGT au regard des propositions de la direction du CNRS sur les évolutions statutaires.*

Nos commentaires et nos propositions s'appuient sur notre attachement à une grille structurée selon les différents niveaux de qualification, notre attachement à des recrutements de personnels « sans diplôme », avec une possibilité d'évolution de carrière, ainsi qu'à une mesure immédiate de revalorisation des débuts de carrières et d'allongement des grilles indiciaires, d'autant plus nécessaire suite à l'application des mesures Balladur - Fillon conduisant à des départs plus tardifs à la retraite.

#### Pour les ITA

Les objectifs affichés par la direction seraient « d'offrir des perspectives attractives pour les métiers de haute technicité » et d'améliorer la « fluidité des carrières ». Les 5 niveaux de qualification sont maintenus. La Direction ne fait que quelques rares propositions concrètes sur la grille.

**Les corps d'AJT et de Technicien délaissés :** hormis la fusion des deux premiers grades de Technicien, il n'y aurait rien pour les T et les AJT. Nous ne pouvons en rester à la situation actuelle de ces personnels en matière de salaire et de carrière. Les récentes modifications statutaires (liées au « protocole Jacob ») ne règlent pas les difficultés de ces corps.

Il est urgent que des discussions s'ouvrent pour ceux-ci comme pour l'ensemble des corps (suppression des barrages de grades, réduction des durées excessives d'échelons, amélioration des déroulements de carrières, revalorisation des salaires, ...).

Une nouvelle aberration est apparue depuis peu concernant la grille des AJT : les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> échelons d'AJT2 ainsi que le 1<sup>er</sup> échelon d'AJT2 « bénéficient » du même indice (283) !

**Le corps des Assistants Ingénieurs :** la direction propose de deux échelons supplémentaires, sans préciser le niveau indiciaire de ces échelons.

**Le corps des Ingénieurs d'Etudes :** elle propose la fusion des grades IE1 et IEHC, un échelon de plus pour le grade IE2 (indice 658), des accélérations d'échelon à partir du 4<sup>ème</sup> échelon de IE2. Cette proposition est en fait un alignement sur le corps des attachés de l'administration centrale. Ce corps, comme d'autres corps d'ingénieur d'étude des ministères de la défense ou de l'intérieur sont depuis longtemps des corps à deux grades, avec la structuration qui nous est proposée. La classe exceptionnelle, ou principalat, doit alors correspondre à 35% des effectifs du corps des IE.

**Le corps des Ingénieurs de Recherche :** Les 3 grades seraient maintenus et la fin de IR0 portée à la hors échelle B. Il n'est pas acceptable que le déroulement de carrière en IR ne soit pas amélioré, avec par exemple fusion des grades IR2 et IR1. Cela permettrait de corriger un manque dans les accords Durafour et de rectifier une aberration qui fait que le grade d'IEHC finit au dessus de la fin d'IR2.

Il y aurait assouplissement des conditions d'ancienneté pour les changements de grade, pour les IR et les IE.

Comme pour les chercheurs il y aurait des bonifications d'ancienneté pour mobilité, et la PPRS serait portée à 20%, mesure présentée comme nécessaire pour être attractif sur

les métiers à haute technicité.

**Nous rappelons la spécificité nécessaire des AI** dans les EPST, ainsi que notre demande d'une amélioration significative de la carrière dans ce corps. La fusion des AI dans le corps des IE, créerait le risque de voir le recrutement des Bac+2 se faire essentiellement en TCN, (en 2005 les bac+2 ont représenté 41% du

recrutement en Techniciens). Ceci constituerait un recul important.

Cette proposition conduirait à de multiples niveaux de qualification et de recrutement en IE, mais, il est vrai aussi que la mise en place généralisée du LMD pose à terme de nouvelles questions.

## Pour les Chercheurs

Les propositions de la direction visent, essentiellement, à exclure le Comité National d'un certain nombre d'étapes dans le recrutement ou l'attribution des équivalences, au prétexte de « simplifier ces procédures ». Nous réaffirmons l'importance de celui-ci et la nécessité qu'il conserve la maîtrise de ses prérogatives, par exemple pour l'examen des équivalences.

La direction veut aussi introduire dans les jurys un contingent supplémentaire de membres venus de l'industrie ou de l'étranger. Nous estimons que les jurys doivent rester dans leur configuration actuelle qui inclut déjà dans les nommés des membres étrangers et des industriels.

**En ce qui concerne les évolutions de la structure des corps de chercheurs :**

**Pour les chargés de recherche la direction propose un corps à trois grades**, avec création d'une classe exceptionnelle allant jusqu'à la hors échelle B, pour ceux qui, pour des raisons diverses, ne peuvent prétendre devenir DR. Il y a maintien du grade de CR2.

**La direction veut des carrières ultrarapides pour quelques-uns**, en supprimant la condition d'ancienneté pour passer DR et en abaissant l'ancienneté minimale à deux ans, en CR2 pour passer CR1 et en DR2 pour passer DR1. Il n'y a aucune réflexion sérieuse sur les qualifications, ainsi que sur les possibilités de promotion et le positionnement du corps des CR par rapport au corps des DR.

**La prise en compte de la totalité de l'ancienneté dans le secteur privé est proposée pour les chercheurs comme pour**

**les ingénieurs.** Cette prise en compte doit être étendue à l'ensemble des catégories, y compris les catégories B et C.

**Il y aurait assouplissement des conditions d'ancienneté pour les changements de grade.**

Au sujet du blocage de nombreux chercheurs en bout de grille CR1, une des solutions évidentes, c'est l'allongement des grilles, nous pensons qu'il faut prolonger la grille de CR1 au minimum en hors échelle A, au moins. La prolongation en hors échelle B pour la classe exceptionnelle, revient à créer un croisement des courbes de carrières entre les futurs CR hors classe et les DR2 (tels que proposés par la Direction), si l'indice terminal des DR2 n'est pas relevé. Nous proposons, au contraire, d'augmenter de façon significative le flux de passage de CR1 en DR2 (5 % des effectifs), et d'allonger la carrière en DR2 à la hors échelle C chevron 1, avec fusion des DR1 et DRCE, en augmentant le flux de DR2 en DR1 (6%).

**Nous réaffirmons la nécessité d'un recrutement jeune des chercheurs** dans les deux à trois ans après la soutenance de la thèse. Nous proposons de maintenir le recrutement de 2 CR2 pour 1 CR1, avec un relèvement significatif du premier échelon de CR2

**La direction propose également des bonifications d'ancienneté pour mobilité.**

**A propos de la rémunération des chercheurs, la direction avance l'idée d'une revalorisation substantielle de la prime de recherche**, en citant oralement un taux de 20%. Les modalités d'attribution seraient fixées en conseil d'administration.

## En conclusion

**Les organisations syndicales ont unanimement critiqué les propositions de la direction en faisant apparaître leurs insuffisances.** Elles ont décidé de travailler sur des propositions communes pour présenter une plateforme unitaire face à la direction et au ministère.

**Les premiers échanges entre les syndicats montrent que nous pouvons converger sur de nombreux points :** relèvement des débuts de carrière en supprimant le 1<sup>er</sup> échelon, voire les deux premiers ; une amplitude de carrière de un à 1,7 pour tous les corps, des corps à une classe, sauf pour les IR et peut être les IE.

**La proposition d'une prime à 20% pour toutes les catégories serait une avancée.** Nous souhaitons qu'il ne s'agisse pas d'un

effet d'annonce sans suite concrète et qu'elle ne s'accompagne pas d'un renforcement des modulations notamment sur la base de critères de métiers.

**Il faut donc que les personnels s'emparent des questions de carrières, de statut et d'emploi et en débattent, au CNRS et dans les autres EPST.** Le SNTRS-CGT a la volonté de débattre avec les autres organisations syndicales afin d'arriver, dans la mesure du possible, à des positions communes de haut niveau sur la rénovation du statut et l'amélioration des carrières et de créer ainsi les conditions de l'unité d'action.

# Propositions du SNTRS-CGT pour l'amélioration du statut

## Une nouvelle grille des salaires

Nos propositions sont bâties sur la reconnaissance des niveaux de qualification correspondant aux principaux niveaux de formation. Elle s'appuie sur les propositions interprofessionnelles de la CGT. En particulier, nous préservons le niveau de qualification BTS-DUT qui n'est pas reconnu dans la Fonction Publique et qui

a fait l'objet d'âpres batailles au moment de la création de notre statut en 1984 et qui vient à nouveau en discussion aujourd'hui.

Notre proposition revalorise les carrières et en particulier les débuts. Elle supprime toutes les rémunérations en dessous du SMIC. Le début de carrière du premier grade d'AJT est placé au

niveau du SMIC que nous revendiquons à 1500 euros.

Notre proposition intègre les niveaux de qualification des ITA et des chercheurs en les plaçant dans des corps différents. Elle comprend 7 corps et 8 niveaux de qualification. Les 6 corps (AJT à CR) correspondent aux grands niveaux de formation, les 2 derniers niveaux (7 et 8) sont des niveaux de qualification correspondant à des niveaux de compétence et de responsabilité acquises après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

Le niveau de fin de carrière est déterminé par application d'un coefficient multiplicateur de 1,7. Il faut donc allonger les grilles pour permettre une carrière dans chaque corps, afin de prendre en compte l'allongement de la durée de la vie de travail depuis les mesures Balladur-Fillon concernant les droits à la retraite.

La carrière dans un niveau doit se dérouler sur 35 ans, avec la

moitié du gain indiciaire dans le premier tiers de la carrière.

Actuellement les classes instaurent des barrages au déroulement de carrière minimal. Dans notre projet, ils sont supprimés sauf pour les IR et DR.

Les changements de corps se feraient par les procédures actuelles, concours interne et choix en CAP, mais avec des possibilités non plus dépendantes du nombre de recrutement (flux), mais de l'effectif du corps (stock). Nous proposons un changement de corps pour 5% des effectifs chaque année, ce qui correspond à une possibilité de changement de corps pour 20 ans de carrière. Cela n'est pas extraordinaire compte tenu du déclassement actuel de nombreux collègues. Ceci permettrait une progression moyenne minimum. La reconnaissance du « mérite » se ferait par le système des échelons accélérés.

#### Principes de construction de la grille

Corps	Niveau	Niveau de formation	Niveau de rémunération	Salaire Début (a)	Salaire Fin (a)
AJT	1	Sans diplôme	SMIC	1500	2550
AJTP	2	CAP, BEP	1,2 x SMIC	1800	3060
Tech	3	BAC	1,4 x SMIC	2100	3570
AI	4	BTS - DUT	1,6 x SMIC	2400	4080
IE	5	Licence - Maîtrise	1,8 x SMIC	2700	4590
IR CR	6	Master, Ingénieurs	2 x SMIC	3000	5100
		Doctorat	2,2 x SMIC	3300	5610
IRHC DR2	7	Corps de promotion			6120
DR1	8				6630

(a) : salaires bruts, PPRS comprise

Le premier niveau n'est pas référencé à un diplôme. Pour nous, le premier grade d'AJT devrait être conçu comme un grade de formation préparant au passage en grades supérieurs.

Les trois grades de DR (DR2, DR1, DRCE) sont ramenés à deux, en terminant à la hors-échelle C chevron 1. Le grade de DR1 est fusionné avec celui de DRCE.

Les durées d'échelons ne doivent pas être supérieures à 2 ans.

La reprise d'ancienneté lors du recrutement externe doit être sensiblement améliorée. Les services privés doivent être pris en compte au même niveau que les services publics.

Le statut de doctorant salarié que nous revendiquons correspond à une période de formation ou d'alternance. La rémunération du doctorant doit correspondre à 2 fois le SMIC, avec une

première étape immédiate à 1,5 fois le SMIC.

Pour les ITA, un système d'évaluation professionnelle doit permettre une meilleure prise en compte de la qualification exercée, d'en améliorer la reconnaissance et s'opposer aux entraves à son exercice normal. Il faut mettre en place l'évaluation des ITA par les pairs.

Les critères d'évaluation ne doivent pas être fixés par le poste (travail prescrit) mais par la qualification des personnes (savoirs, qualités).

Les niveaux de qualification reconnus doivent donner lieu à un reclassement dans le niveau de classification correspondant. Ce qui suppose la mise en place d'un plan de transformations d'emplois.

## Des propositions spécifiques pour les ITA

### *Pour une valorisation des métiers de la Catégorie C. Relancer une politique de recrutement à ce niveau*

Le CNRS et l'INSERM mènent depuis de nombreuses années une politique dite de repyramidage, qui favorise le recrutement des ingénieurs et des chercheurs et limite drastiquement celui des catégories ouvrières et employées. Sur le modèle de beaucoup d'entreprises du secteur privé, ils font appel à la sous-traitance ou à la précarité pour pallier les besoins dans des métiers comme l'entretien des bâtiments, le ménage, la vaisselle, les animaleries, la mécanique, l'électricité, l'électronique, l'entretien et la maintenance de gros appareils. Cela a entraîné une perte de savoir-faire, une dégradation des métiers concernés, une cassure entre les personnels, car les employés des entreprises sous-traitantes sont surexploités et ont peu de connaissances de ce qui se fait dans les laboratoires et services. Cette politique est reconduite sans que des bilans en aient été tirés. Nous pensons qu'il faut revenir sur cette politique et relancer le recrutement en catégorie C sur de véritables profils professionnels. Il faut également mieux

reconnaître les diplômes de niveau CAP et BEP dans leur dimension professionnelle.

### *Améliorer la situation des personnels de catégories B et C*

Une réforme récente de la catégorie C se traduit par la mise en place d'un corps unique à 4 grades (Échelles E3 à E6). Hormis un échelon supplémentaire (une quinzaine de points) pour les collègues en fin de carrière, les personnels en tirent peu de chose. Elle ne met pas fin aux échelons à 4 ans (pour 7 points d'indice !). Elle amène des barrages supplémentaires en matière de promotion. Elle institue le « concours interne de promotion de grade ».

Lors du recrutement sans concours en AJT la présence d'un élu C au Comité National est indispensable dans la commission de recrutement.

Pour le corps des techniciens, la récente application du protocole Jacob n'a rien apporté en matière d'amélioration de grille. Il est donc nécessaire d'ouvrir des discussions sur des améliora-

tions à apporter d'urgence pour ces deux corps.

**Le changement automatique de grade pour toutes les personnes bloquées depuis 3 années et plus en fin de grade.**

**L'attribution de bonifications indiciaires pour les personnes bloquées en fin de corps depuis 3 ans et plus.**

**Faciliter plus les Passages ITA <-> chercheurs.**

## Des propositions spécifiques pour les chercheurs

Il faut restaurer l'attractivité de cette profession et pour cela réduire la précarité, pérenniser les emplois de titulaires, recruter jeune et revaloriser les salaires et les carrières sur la base des qualifications et des prises de responsabilité. L'amélioration du statut doit être facteur de renforcement de la liberté de recherche, qui suppose en même temps de réduire le financement incitatif (ANR,...) au profit du financement récurrent (qui devrait représenter au moins 70% des moyens des équipes).

**Améliorer en préalable le statut des doctorants et les chercheurs post-doctorants**, cf. ci-dessus.

**Organiser un recrutement jeune dans les EPST et les Universités.**

2/3 des postes de chercheurs doivent être mis au concours en CR2. Pour rendre possible un recrutement au plus près de la thèse, la condition pour concourir devrait être le master avec deux années d'expérience de la recherche. Le recrutement doit être porté à 5% des effectifs totaux pour les 5 prochaines années.

**Revaloriser rapidement la rémunération de tous les chercheurs** sans attendre une refonte de la grille de la Fonction Publique. Le pouvoir d'achat s'est beaucoup dégradé et la qualification est mal reconnue. La prime de recherche pourrait être portée à 20% (ou 16% dans un premier temps). Cette prime, lors de la refonte de la grille devrait être intégrée au salaire. Il est aussi nécessaire d'harmoniser cette prime avec celles des ITA. Cela implique aussi de revoir la grille des IR pour l'harmoniser avec celle des chercheurs.

**Revaloriser les carrières.**

Le début de carrière des CR doit être amélioré. La thèse devrait donner droit à une bonification de deux ans. Les années d'activité à un niveau de qualification correspondant à celui d'un chercheur doivent être pris en compte à 100% quelque soit le type de

financement en France ou à l'étranger.

**Porter les flux pour les passages CR1 à DR2 et DR2 à DR1** respectivement à 5% et 6% des effectifs de la classe de départ pour donner une chance de promotion à tous ceux dont l'activité professionnelle le justifie (correspond aux besoins de développement des labos).

**Évaluer démocratiquement les chercheurs.**

Les chercheurs doivent continuer à être évalués par des commissions scientifiques représentatives de la communauté scientifique comportant 2/3 d'élus. La même instance doit aussi faire l'évaluation des unités. Les avis et classements des Commissions Scientifiques concernant les chercheurs devraient être transmis aux CAP correspondantes qui doivent pouvoir exercer un contrôle. La saisine des CAP par les chercheurs est de droit et ne devrait pas dépendre de l'avis de la direction.

**Participation des chercheurs à la formation.**

C'est une des missions des chercheurs, mais elle doit rester secondaire en termes de temps de travail par rapport à la mission de recherche. Sur la base du volontariat, les chercheurs peuvent participer à temps partiel avec rémunération aux enseignements de master et doctorat qui nécessitent des spécialistes. Les chercheurs doivent être traités comme les enseignants-chercheurs pour l'encadrement des thèses. La mobilité de et vers l'université doit être facilitée, des postes doivent être réservés pour faciliter ce passage.

**Assurer le transfert des connaissances vers les entreprises est une mission des chercheurs.**

Elle doit être exercée sur la base du volontariat. Les rémunérations liées à l'activité de transfert doivent faire l'objet de nouvelles discussions.

Une réelle amélioration du statut et des carrières est possible. Pour cela il faut des personnels qui débattent et agissent et un syndicat fort capable de porter leurs revendications auprès de la direction et du ministère. Pour de meilleures carrières, pour un meilleur statut,

### Adhérez au SNTRS-CGT.

<p><b>ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS THESARDS</b></p> <p><b>REJOIGNEZ UN SYNDICAT</b> <i>Intercatégoriel Indépendant Démocratique Unitaire</i></p>	<p><b><i>J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T</i></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 : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr</p>	