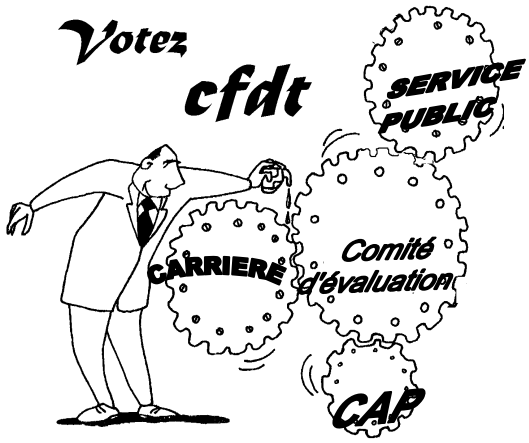
Avec la CFDT,
agir
pour des résultats

Elections du 21 mars 2006
Chargés et directeurs de recherche

Les Candidats (es) CFDT



Directeurs de Recherche

Grades de DR1 et DREX

Roger FRANCK	ENPC Marne la vallée
Michel LEGRET	LCPC Nantes
Jacques EHRLICH	LCPC Versailles
Yannick GUILLARD	LRPC Strasbourg

Grade de DR 2

François DERKX	LCPC Paris
Yves BROSSEAUD	LCPC Nantes
Jean BERTRAND	LRPC Angers
Michel GOTHIE	LRPC Lyon

Chargés de Recherche

Grade de CR 1

Frédérique LARRARTE	LCPC Nantes
Marc QUIERTANT	LCPC Paris
Elisabeth HAZA	LRPC Rouen
Béatrice BECHET	LCPC Nantes

Grade de CR 2

Muriel GASC	LRPC Toulouse
Vincenzo DE GENNARO	ENPC Marne la vallée
Sylvie LESOILLE	LCPC Paris
Benoît GAUVREAU	LCPC Nantes

Voter pour les listes CFDT

Les listes de candidats que nous proposons à vos suffrages associent renouvellement et expérience. Elles traduisent également une représentation équilibrée et panachée d'hommes et de femmes afin que la diversité de nos emplois, de nos tâches et de nos préoccupations puisse être portée et défendue en CAP. Elles comportent des membres du comité d'évaluation des chercheurs ainsi que des experts de notre statut, souvent mis à contribution lors des débats avec l'administration (CTP Ministériel, groupe de travail sur le régime indemnitaire des chercheurs,)

Pour poursuivre les actions engagées, pour assurer la cohérence des activités des CAP et du Comité d'Évaluation, votez CFDT pour conforter notre présence dans les CAP des Chargés et Directeurs de Recherche.

Nous sollicitons votre suffrage pour améliorer nos statuts et les carrières des chercheurs

Quelques éléments de bilan

Comptant parmi nous des membres du Comité d'Évaluation, nous avons pu porter, dans les CAP comme au Comité d'Évaluation, des positions cohérentes. Nous avons défendu une conception de la recherche qui prend en compte la spécificité de chacun de nos établissements : selon les équipes, la recherche peut être plus en amont ou plus appliquée. Elle s'effectue alors en partie avec le réseau scientifique et technique (CETE, LR, …). D'autres activités sont également importantes dans l'exercice de notre métier (enseignement, conseils, normalisation, activités contractuelles, …). Dans les écoles, certains d'entre nous peuvent avoir à exercer des activités d'enseignement très prenantes.

Lors des CAP, nous avons exigé et obtenu la promotion de tous les chercheurs classés par le Comité d'Évaluation, notamment les CR 2, et cela quel que soit leur organisme de rattachement.

Nous avons réclamé la revalorisation du traitement des chercheurs pour offrir des carrières plus attractives et faciliter les recrutements de jeunes chercheurs. Nous avons été, dès 2002, en inter-syndicale avec la CGC, à l'origine des revendications concernant les primes des chercheurs. Ce mouvement a entraîné la mise en place d'un groupe de travail. Il a fallu attendre 2005 et deux pétitions pour que l'administration nous fasse des propositions écrites (voir tableau). Actuellement vos élus CFDT suivent de près l'avancée administrative de ce texte et continueront de le faire, à l'avenir, pour s'assurer du suivi du plan de revalorisation proposé par l'administration.

Notre action a aussi porté ses fruits concernant l'obtention d'une indemnité spécifique (ISFIC) attribué aux chercheurs pour des fonctions d'intérêt collectif qui ne peuvent être directement mises en valeur lors d'une évaluation scientifique mais qui permettent la bonne marche de nos établissements.

Enfin, parce que nous sommes une organisation crédible et écoutée par l'administration (car non menée par une volonté de blocage systématique) nous avons été consultés et entendus lors des réflexions sur les évolutions du statut des chercheurs de l'équipement. Les avancées obtenues sont importantes, notamment :

- un réduction de la période de stage pour les nouveaux recrutés (12 mois au lieu de 18),
- un champ élargi pour le recrutement de chercheurs (Météo France, IGN, École nationale de l'aviation civile).

Ces différentes revendications ont été défendues dans un climat social difficile. Le fonctionnement des CAP s'est vu fortement entravé par les changements dans la composition des représentants nommés puis par la réorganisation de la DPSM devenue DGPA. Les dysfonctionnements dans la préparation et le suivi des CAP sont nombreux et répétés. Les informations ne nous sont pas toujours communiquées en temps utiles pour assurer une préparation sérieuse des dossiers à traiter. Nous avons ainsi été amenés à boycotter la réunion prévue en décembre 2002.

Le versement d'une prime pour nos stagiaires est une nécessité actuellement remise en cause par l'administration. Nous nous battrons pour retrouver cette possibilité qui nous assurait la qualité de nos recrutements et par voie de conséquence, la bonne réalisation de nos actions de recherche et d'encadrement.

Notre poids dans les discussions continuera à être déterminant si vous êtes nombreux à voter CFDT le 21 mars 2006 !

Extrait du PROJET d'Arrêté relatif à l'indemnité de fonctions scientifiques et techniques en faveur de certains personnels du laboratoire central des ponts et chaussées et des laboratoires et établissements placés sous la tutelle du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer

Art. 1er.- Les attributions individuelles de l'indemnité de fonctions scientifiques et techniques prévue à l'article 1er du décret susvisé sont déterminées conformément aux dispositions de l'article 3 du même décret à partir :

- d'une valeur de point fixée au 1er janvier 2006 à **20** euros ;
- du montant de référence annuel en points fixé, par grade, sur la base du barème suivant :

GRADES	MONTANTS de référence annuel (en points)
Directeurs de recherche	**17** *(nota : à l'issue d'un plan de revalorisation de 3 ans, le montant de référence pourrait être porté à **46**)*
Chargés de recherche	**13** *(nota : à l'issue d'un plan de revalorisation de 3 ans, le montant de référence pourrait être porté à **35**)*

CHERCHEUR : UN VRAI METIER !

De constitution récente les corps de recherche ne sont pas encore reconnus à leur juste place au sein du Ministère de l'Équipement. Pour qu'ils le soient et en concertation avec vous tous, il reste de nombreux combats à mener pour que les modes de gestion et nos rémunérations rejoignent ceux des corps équivalents.

En effectif nous sommes toujours peu nombreux (en 2005, seulement 195 postes CR/DR). Nos corps ont peu de poids face à la machine administrative mais fort du soutien de l'ensemble de la CFDT , nous sommes déterminés à assurer une représentation forte et cohérente des intérêts des personnels des corps de recherche.

Défendre l'activité de recherche

Dans la vie de tous les jours, au sein d'organismes parfois soumis à des exigences d'équilibre comptable des activités, nos tâches et nos missions de recherche ne sont pas toujours clairement définies et acceptées par la hiérarchie. Plus largement au sein du Ministère, l'activité de recherche est parfois marginalisée, son autonomie menacée, ses moyens remis en cause. Pourtant, pour la CFDT, une telle activité est indispensable pour continuer à assurer un service public de qualité et de référence dans les domaines de l'équipement, des transports, de l'aménagement, de l'environnement…

Améliorer le déroulement de carrière

Notre carrière doit pouvoir se dérouler sans blocage. Aujourd'hui encore de nombreux chercheurs se trouvent bloqués au dernier échelon de leur grade, certains depuis leur titularisation !

La situation des directeurs de recherche de seconde classe est préoccupante. Peu de postes budgétaires de DR1 sont ouverts alors que de nombreux DR2 se trouvent au dernier échelon.

Il faut ajouter à ceci que le premier CR recruté sur concours vient de passer avec succès le concours de DR2. **La pression augmente du coté des CR. Ils sont de plus en plus nombreux à posséder un CV de DR2 (HDR, publications, reconnaissance internationale, …) et à exercer une activité équivalente à celle d'un directeur de recherche (responsabilité hiérarchique, encadrement scientifique et d'administration de projets) sans en détenir hélas le statut !**

Chargé ou directeur de recherche, ancien agent contractuel ou chercheur issus des concours, le blocage sur les créations de poste entrave nos perspectives d'évolution de carrière, nos activités et nos rémunérations actuelles. Il compromet à terme le montant de notre retraite.

Au sein des CAP et au Comité d'Évaluation, la CFDT se bat pour obtenir des créations de postes. Une politique d'emploi plus active est indispensable pour que des thématiques de recherche ne soient pas menacées lors de départs à la retraite. L'ouverture de postes est également indispensable pour assurer les promotions internes.

Revaloriser nos revenus

Afin de rapprocher la rémunération des chercheurs de celle des autres corps de catégorie A du Ministère et d'assurer une amélioration immédiate des revenus, nous avons demandé la revalorisation de la prime actuelle et la création d'une prime spécifique au Ministère de l'Équipement. En tout état de cause, les représentants CFDT s'opposeront à tout projet visant à mettre en place un mécanisme d'intéressement individuel, liant les revenus du chercheur à ses activités contractuelles.

La CFDT envoie le compte-rendu de la CAP annuelle à tous les chercheurs par courrier électronique pour favoriser la communication et pallier la dispersion géographique des chercheurs. Si vous ne l'avez pas reçu, n'hésitez pas à envoyer un message de rappel à nos élus !

Les CAP des Chercheurs

Voilà près de douze ans que les corps des chercheurs ont été créés et que les deux premières Commissions Administratives Paritaires (CAP) des corps des Chargés et des Directeurs de Recherche du LCPC, de l'ENPC et de l'ENTPE se sont mises en place. Chaque CAP comporte 8 membres titulaires, 4 représentants élus du personnel et 4 représentants de l'Administration. Il y a de plus autant de suppléants que de titulaires. Le Président de chacune de ces CAP est le Directeur Général du Personnel et de l'Administration.

Dans leur fonctionnement, les CAP spécifiques aux corps des chercheurs se distinguent notablement de celles des autres corps de fonctionnaires, du fait de l'existence du Comité d'Évaluation. Elles ne jouent donc pas de rôle pour les mesures individuelles d'évaluation et de promotion qui ont été attribuées au Comité d'Évaluation dans lequel la CFDT est largement représentée. Y sont par contre traitées des questions telles que la mobilité, les sanctions ou d'autres problèmes individuels…

Ces CAP sont surtout un lieu où les représentants du personnel dialoguent avec l'Administration et posent les problèmes généraux de la politique des effectifs et du fonctionnement de chacun des corps et des grades. Elles constituent des tribunes où les représentants CFDT peuvent évoquer des dossiers comme celui des rémunérations.

Des élu(e)s CFDT pour toutes et tous

Le 21 mars 2006, vous élirez vos représentants à la CAP des CR ou DR. Ces élections déterminent aussi la représentativité de chaque syndicat et donc la répartition des sièges dans les Comités Techniques Paritaires, les Comités Hygiène et Sécurité, les Comités Locaux d'Action Sociale, et les Commissions Locales de Formation.

L'enjeu est donc bien plus large que la seule désignation des représentants en CAP.

Le positionnement, les pratiques et les actions de l'organisation qui présente les candidats sont donc à prendre en compte au moment du choix.

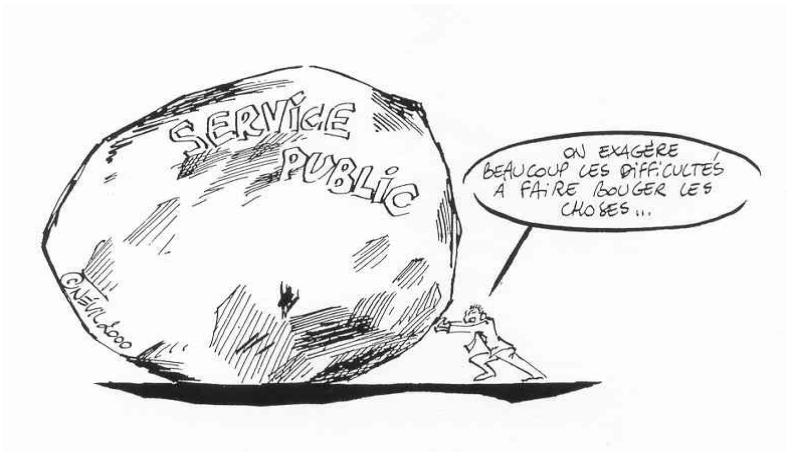
Les commissions paritaires sont aussi les seules instances paritaires où les représentants du personnel sont élus. Ceci leur confère une réelle légitimité pour porter un vrai débat contradictoire en CAP.

Voter CFDT, c'est voter pour des candidats qui défendent les dossiers de tous les agents à partir de critères objectifs, qu'ils soient syndiqués ou non, à la CFDT ou ailleurs, parce que c'est l'ensemble du corps qu'ils défendent, parce que c'est l'égalité des chances de chacun qu'ils visent.

Voter CFDT, c'est voter pour des représentants qui participent à l'organisation syndicale la plus représentative, dans sa diversité, des corps d'encadrement du Ministère. Outre le Comité Technique Paritaire Ministériel, une organisation syndicale présente dans tous les groupes de travail de la DGPA, et qui apporte aux élus CFDT son soutien, tant pour la préparation (constitution de dossier individuel, etc.) que pour l'information sur les résultats des CAP.

Voter CFDT, c'est voter pour une organisation qui refuse tout corporatisme et regroupe l'ensemble des catégories de personnels de l'Équipement.

Voter CFDT, c'est voter pour une organisation syndicale qui recherche chaque fois que c'est possible l'unité syndicale d'action et qui reste un interlocuteur respecté par l'administration lors des négociations.

Voter CFDT, enfin, c'est voter pour une organisation confédérée, qui défend les intérêts de tous les salarié(e)s, du public, comme du privé.

Agents en détachement **: pensez à voter CFDT pour votre CAP d'origine et pour celle de votre corps de détachement.**