



F. REIDE - 10, rue de Solférino  
C.C.P. Paris 13.922-66

10, Rue de Solférino, 10  
Tél. 783-21-38

# Bulletin d'information

du Syndicat C.G.T. des Personnels Techniques et Administratifs  
du Centre National de la Recherche Scientifique

BULLETIN MENSUEL N° 94

AVRIL 1967

## S O M M A I R E

- I Les revendications après la sortie des Textes du 17 Mars 1967-déc. N°67214
- II Résultats des Commissions de dérogation.
- III Informations diverses
- IV Prime de Participation à la Recherche Scientifique 1er semestre 1967

### LES REVENDICATIONS

Les textes concernant les modifications statutaires intéressant les personnels techniques et administratifs et ceux prévoyant l'intégration des ouvriers d'Etat dans notre cadre sont donc sortis comme nous le voulions avant le 2ème tour des élections législatives.

Une fois de plus les faits démontrent qu'une argumentation solide ne suffit pas pour obtenir satisfaction !.. que l'action reste déterminante. Depuis plusieurs mois nous attendions la signature des Ministres et, pour faire sortir les textes dans une période pourtant peu favorable, il a suffi d'une action soutenue d'un mois !..

Il nous faudra à l'avenir garder en mémoire cet exemple, en tenir compte pour nos prochaines revendications car naturellement, ces textes ne représentant au départ qu'une partie de nos revendications, il doit y avoir une suite !..

Tout d'abord il faudra être vigilant sur l'application des concours prévus dans les textes pour les catégories D. Les premiers contacts entre l'administration du C.N.R.S. et les organisations syndicales à ce sujet ont été positifs. Il est apparu que l'administration désirait réellement donner à ces concours une forme pratique en rapport avec le travail réellement exécuté par ce personnel dans les services généraux et les laboratoires du C.N.R.S. Cependant, après les grandes lignes générales déjà élaborées il faudra préciser les épreuves et c'est là que notre vigilance devra s'exercer le plus efficacement afin :

- De donner à ces agents le maximum de possibilités de changements de catégories.
- Que ces concours soient bien des épreuves pratiques basées sur le travail quotidien et nécessaire aux services.
- De garder aux commissions paritaires et de dérogation leurs prérogatives afin d'assurer par les divers moyens réunis la rectification de situations souvent anormales (postes trop bas par rapport au travail exécuté).

Pour nos collègues sur Contrat (DGRST, DRME etc..) désirant être intégrés sur des postes C.N.R.S., il s'est toujours posé pour la plupart d'entre eux un grave problème par le fait que jusqu'ici cette intégration n'était possible que suivant la règle des diplômes réellement possédés par le postulant. Ainsi souvent cette intégration fut impossible

parce qu'elle provoquait une perte trop importante de salaire.

La plupart de ces collègues assurant un travail d'agent technique maintenant reconnu dans notre statut il devrait donc être possible de leur permettre une intégration dans ce cadre. Ainsi les postes des laboratoires se trouveraient pourvus par des agents confirmés suivant le travail réellement pratique et correspondant aux nécessités.

En ce qui concerne nos futures revendications, deux points nous paraissent essentiels :

- 1) Obtenir une véritable sécurité d'emploi
- 2) L'amélioration des Régimes de Retraites

De très nombreux agents du C.N.R.S. (environ 40 %) sont des collaborateurs techniques c'est-à-dire qu'ils sont liés à la personne de leur Directeur. Que celui-ci ne remplisse pas en temps et heure utiles les formalités administratives nécessaires, qu'il parte en retraite, qu'il décède ou que la commission scientifique compétente estime contestables ses Recherches et le ou les postes de collaborateurs techniques lui sont retirés ; le résultat : le ou les agents sont licenciés parce que les postes n'existent plus. Ajouter à cela les nombreuses mutations de laboratoires et nous constatons que la sécurité d'emploi est illusoire ou insuffisante et que par conséquent elle doit être améliorée.

Pour les retraites, les régimes conjugués de la Sécurité Sociale, de l'IGRANTE et de l'IPACTE sont nettement insuffisants, que ce soit par rapport aux retraites similaires du privé ou par rapport aux fonctionnaires !..

Il serait important pour les personnels du C.N.R.S. à la fois d'obtenir une véritable sécurité d'emploi et des retraites basées sur les rémunérations de fin de carrière et proportionnelles aux années de service. Cet ensemble de revendications débouche sur de nouvelles demandes transformant notre cadre de contractuel en cadre permanent avec les règles adaptées aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue la Recherche Scientifique.

Ces propositions ont déjà été examinées par nos partenaires de l'Intersyndicale. Aujourd'hui les textes étant signés la "route est dégagée" pour de nouvelles améliorations.

COMMISSION DE DEROGATION

Elle s'est réunie le 9 Mars 1967, rappelons que cette commission est uniquement composée de personnalités scientifiques nommées par le Directeur Général du C.N.R.S.

.. Voici les résultats :

Catégorie de promotion	Nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude	Catégorie de promotion	Nombre d'inscrits sur la liste d'aptitude
2A	11	5B	9
3A	22	6B	14
1B	26	7B	1
2B	48	8B	1
3B	45	3D	5

Nous n'avons pas connaissance du nombre de candidats mais, le C.N.R.S. nous a indiqué le pourcentage d'agents retenus soit : 33 % pour les catégories A et 40 % pour les catégories B.

Dans le prochain Bulletin, nous analyserons les résultats pour l'ensemble des Commissions et les nominations par le Directeur du C.N.R.S.

NOMINATIONS PAR LE DIRECTEUR GENERAL

Elles concernent les agents possédant les titres de la 1B qui sur proposition de leur Chef de service, peuvent être nommés "assistant de recherche spécialiste" 3A, et les agents possédant les titres de la 5B qui peuvent être nommés en 4B "technicien de laboratoire", également sur proposition de leur Chef de service.

Nominations en 3A : assistant de recherche spécialiste : 23

Nominations en 4B : technicien de laboratoire : 13

Ces nominations s'ajoutent à celles indiquées dans le précédent bulletin, et effectuées sur proposition de la commission paritaire soit : 10 en 4B et 2 en 3A.

# MODIFICATIONS AU STATUT - Extraits du décret n° 67 214 du 17 mars 1967

## PROFESSIONS DES CATEGORIES B (Article 3 - II)

Première catégorie B. — Bibliographes, bibliothécaires, biologistes, calculateurs, chimistes, correcteurs, documentalistes, enquêteurs, physiciens, psychotechniciens, statisticiens, traducteurs.

Première catégorie B bis. — *Agents techniques principaux, dessinateurs principaux.*

Deuxième catégorie B. — *Agents techniques 3<sup>e</sup> catégorie, bibliographes adjoints qualifiés, bibliothécaires adjoints qualifiés, biologistes adjoints qualifiés, calculateurs adjoints qualifiés, chefs d'atelier, chimistes adjoints qualifiés, correcteurs adjoints qualifiés, documentalistes adjoints qualifiés, enquêteurs adjoints qualifiés, physiciens adjoints qualifiés, psychotechniciens adjoints qualifiés, radio-électromécaniciens qualifiés, statisticiens adjoints qualifiés, traducteurs adjoints qualifiés.*

Troisième catégorie B. — *Agents techniques 2<sup>e</sup> catégorie, bibliographes adjoints, bibliothécaires adjoints, biologistes adjoints, calculateurs adjoints, chimistes adjoints, contremaitres, correcteurs adjoints, dessinateurs d'études, dessinateurs peintres 1<sup>re</sup> catégorie, documentalistes adjoints, enquêteurs adjoints, photographes, physiciens adjoints, psychotechniciens adjoints, statisticiens adjoints, traducteurs adjoints.*

Quatrième catégorie B. — *Chefs d'équipe, dessinateurs de petites études, dessinateurs peintres 2<sup>e</sup> catégorie, techniciens de laboratoire.*

Cinquième catégorie B. — *Agents techniques 1<sup>re</sup> catégorie, aides-biologistes, aides-physiciens, aides-chimistes, dessinateurs d'exécution, ouvriers 1<sup>re</sup> catégorie, radio-électromécaniciens.*

Sixième catégorie B. — *Aides de laboratoire, ouvriers 2<sup>e</sup> catégorie, sous-bibliothécaires.*

Septième catégorie B. — *Aides-photographes, laborantins, ouvriers 3<sup>e</sup> catégorie.*

Huitième catégorie B. — *Agents assurant l'encadrement du personnel de service, garçons de laboratoire.*

Neuvième catégorie B. — *Concierges, hommes d'équipe, personnel de service.*

## DIPLOMES D'INGENIEURS POUR 2 A (Article 8-2°)

2° Soit d'un diplôme d'ingénieur délivré par une école nationale supérieure ou par un institut d'université ou de faculté, soit de l'un des diplômes d'ingénieur des grandes écoles de l'Etat ou des établissements assimilés dont la liste sera fixée par arrêté du ministre d'Etat chargé de la réforme administrative, du ministre de l'Economie et des Finances et du ministre de l'Education nationale. (Nota : voir arrêté du 17 mars 1967)

## DIPLOMES D'INGENIEURS POUR 3 A (Article 9-2°)

2° soit de l'un des diplômes d'ingénieur délivrés par les écoles ou établissements dont la liste sera fixée par arrêté du ministre d'Etat chargé de la réforme administrative, du ministre de l'Economie et des Finances et du ministre de l'Education nationale. (Nota : voir arrêté du 17 mars 1967)

## AGENTS TECHNIQUES ET DESSINATEURS

### 1 B bis (Article 10 bis)

Les candidats à un emploi d'agent technique principal doivent justifier de ce qu'ils possèdent dans l'industrie une qualification d'agent technique principal.

Les dessinateurs principaux sont recrutés parmi les candidats possédant déjà dans l'industrie la qualification de dessinateur principal ou ayant accompli au minimum cinq années de service en qualité de dessinateur d'études.

(Nota : la catégorie 1B bis comporte 9 échelons (indices identiques aux 9 premiers échelons de la catégorie 1B)

### 2 B (Article 11)

Les candidats à un emploi d'agent technique de 3<sup>e</sup> catégorie doivent justifier de ce qu'ils possèdent déjà dans l'industrie la qualification d'agent technique de 3<sup>e</sup> catégorie.

### 3 B (Article 12)

Les candidats à un emploi d'agent technique de 2<sup>e</sup> catégorie doivent justifier de ce qu'ils possèdent dans l'industrie une qualification d'agent technique de 2<sup>e</sup> catégorie.

Les dessinateurs d'études sont recrutés parmi les candidats possédant déjà dans l'industrie la qualification de dessinateur d'études ou ayant accompli au minimum quatre années de service en qualité de dessinateur de petites études.

### 4 B (Article 13)

Les dessinateurs de petites études sont recrutés parmi les candidats possédant déjà dans l'industrie la qualification de dessinateur de petites études ou ayant accompli au minimum trois années de service en qualité de dessinateur d'exécution.

### 5 B (Article 14)

Les candidats à un emploi d'agent technique de 1<sup>re</sup> catégorie doivent justifier de ce qu'ils possèdent dans l'industrie une qualification d'agent technique de 1<sup>re</sup> catégorie.

Les dessinateurs d'exécution sont recrutés parmi les candidats possédant déjà dans l'industrie la qualification de dessinateur d'exécution ou de dessinateur détaillant, ou titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle.

## RECLASSEMENT DES DESSINATEURS

Les agents de la catégorie 1 C sont reclassés dans la catégorie 1 B bis, ceux de la catégorie 2 C dans la catégorie 3 B, ceux de la catégorie 3 C dans la catégorie 4 B et ceux de la catégorie 4 C dans la catégorie 5 B. Ils sont placés dans leur nouvelle catégorie à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient précédemment ; dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 27 (1<sup>er</sup> alinéa), pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancienne catégorie lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur reclassement est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne catégorie.

Toutefois, les agents appartenant au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie 3 C seront reclassés dans les conditions suivantes :

S'ils comptent plus de six mois d'ancienneté, ils seront placés au 3<sup>e</sup> échelon de la catégorie 4 B en conservant leur ancienneté d'échelon dans la limite d'un an, six mois ;

S'ils comptent au plus six mois d'ancienneté, ils seront placés au 2<sup>e</sup> échelon de la catégorie 4 B ; leur ancienneté d'échelon sera alors majorée d'un an.

## CATEGORIES D CONCOURS (Article 28)

La moitié des emplois ouverts au recrutement dans les catégories 1 D, 3 D et 4 D peuvent être pourvus par voie de concours internes. Pour être admis à concourir, les candidats doivent justifier des anciennetés suivantes :

Pour l'accès aux emplois de la catégorie 1 D : quatre ans d'ancienneté dans les catégories 2 D ou 3 D ;

Pour l'accès aux emplois de la catégorie 3 D : deux ans d'ancienneté dans les catégories 4 D ou 5 D ;

Pour l'accès aux emplois de la catégorie 4 D : deux ans d'ancienneté dans les catégories 5 D ou 6 D ;

## CHANGEMENTS DE CATEGORIES (Article 29 bis)

Les agents contractuels justifiant de cinq années d'ancienneté professionnelle pourront, à l'intérieur d'un même groupe, accéder à la catégorie immédiatement supérieure à celle dans laquelle ils sont classés dans une limite calculée sur la base des recrutements effectués l'année précédente dans la catégorie postulée par l'application des coefficients suivants : un sixième pour l'accès aux catégories 5 B à 8 B et 4 D et un neuvième pour l'accès aux autres catégories.

Par ailleurs, les agents appartenant aux catégories 1 B et 1 B bis pourront, dans les mêmes conditions, accéder à la catégorie 3 A, les anciennetés acquises respectivement dans les catégories 1 B et 1 B bis s'additionnant pour l'appréciation de l'ancienneté requise.

Aucun agent ne pourra bénéficier, au cours de sa carrière, de plus de deux franchissements de catégorie accordés dans les conditions prévues par le présent article. Au cas où le premier franchissement aurait donné lieu à un changement de groupe, il ne pourrait y avoir de second franchissement. Toutefois, à l'intérieur du groupe B, les agents pourront bénéficier de trois franchissements de catégorie. Le passage de la catégorie 1 B bis à la catégorie 1 B n'est pas pris en considération pour l'application du présent alinéa.

## CHANGEMENTS D'ECHELONS Ancienneté minimum (Article 27)

2° Pour les agents classés dans les catégories 2 A, 3 A, 1 B, 1 B bis, 2 B, 3 B, 4 B et 5 B :

Un an pour le passage du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> échelon ;

Un an et demi pour le passage du 2<sup>e</sup> au 3<sup>e</sup> échelon et du 3<sup>e</sup> au 4<sup>e</sup> échelon ;

Deux ans pour les autres changements d'échelon.

# Tableau des salaires au 1<sup>er</sup> mars 1967

Édité par le Syndicat C.G.T. des personnels techniques et administratifs du C.N.R.S.

Dans ce tableau vous trouverez, pour toutes les catégories et tous les échelons de contractuels, les salaires tels qu'ils seront à partir du 1<sup>er</sup> mars 1967.

Ces chiffres représentent les salaires bruts mensuels (S. Br.) de la région parisienne : traitement principal (T. P.) sur la base annuelle de 4.743,00 F à l'indice 100, plus indemnité de résidence (I. R.) de Paris (20 % du traitement principal).

POUR LA PROVINCE, les salaires bruts mensuels peuvent être obtenus (à quelques dizaines d'anciens francs près) en multipliant les salaires de la région parisienne par le rapport 100 taux I.R. zone considérée

; ce qui revient à appliquer les coefficients suivants :  
100 taux I.R. région parisienne

Zone d'abattement de . . . . .	2,22 %	3,11 ou 3,56 %	4 %	5 %	6 %
Coefficient à appliquer . . . . .	0,983	0,97	0,96	0,95	0,939

(Pour le mode de calcul des traitements, voir la page de documentation n° 61 de janvier 1964.)

POUR AVOIR LES SALAIRES NETS, il convient de déduire la Sécurité Sociale, l'I.P.A.C.T.E. et le capital-décès, l'I.G.R.A.N.T.E., la M.G.E.N. (voir le calcul au bas de la page) et d'y ajouter les allocations familiales et le supplément familial de traitement s'il y a lieu, ainsi que, pour la région parisienne, les 16 F d'indemnité de transport.

Les indices sont les « indices nouveaux » figurant sur les feuilles de paye.

Catégories	1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon
	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire
1 A	521-2.471,10	597-2.831,59	673-3.192,00	722-3.424,39	760-3.604,69							
2 A	338-1.603,09	365-1.731,19	392-1.859,29	418-1.982,59	445-2.110,59	483-2.290,89	521-2.471,10	558-2.646,60	597-2.831,59			
3 A	308-1.460,79	331-1.569,90	354-1.678,99	376-1.783,39	395-1.873,50	418-1.982,59	441-2.091,69	467-2.214,99	497-2.357,29	528-2.504,29	558-2.646,60	
1 B	281-1.332,79	304-1.441,89	327-1.551,00	345-1.636,29	369-1.750,20	392-1.859,29	415-1.968,30	433-2.053,69	460-2.181,79	490-2.324,10	513-2.433,19	536-2.542,20
2 B	217-1.029,19	232-1.100,40	251-1.190,49	266-1.261,59	281-1.332,79	297-1.408,69	315-1.494,00	331-1.569,90	345-1.636,29	369-1.750,20	392-1.859,29	415-1.968,30
3 B	190-901,20	199-943,89	215-1.019,70	225-1.067,19	241-1.143,09	254-1.204,69	270-1.280,59	289-1.370,70	304-1.441,89	319-1.512,99	338-1.603,09	345-1.636,29
4 B	179-849,00	190-901,20	196-929,59	207-981,79	217-1.029,19	228-1.081,39	240-1.138,29	251-1.190,49	258-1.223,70	270-1.280,59	277-1.313,79	
5 B	169-801,60	179-849,00	190-901,20	196-929,59	207-981,79	217-1.029,19	228-1.081,39	240-1.138,29	243-1.152,49	251-1.190,49		
6 B	151-716,19	156-739,89	168-796,80	173-820,50	177-839,49	182-863,19	188-891,69	192-910,69	197-934,39	203-962,79		
7 B	143-678,19	146-692,49	151-716,19	156-739,89	163-773,10	167-792,09	171-811,09	175-829,99	186-882,19			
8 B	131-621,30	134-635,59	138-654,49	141-668,79	143-678,19	146-692,49	149-706,69	151-716,19	158-749,40			
9 B	119-564,39	127-602,40	130-616,59	133-630,79	136-645,00	141-668,79	143-678,19	146-692,49	149-706,69			
1 C	319-1.512,99	342-1.622,10	365-1.731,19	384-1.821,30	406-1.925,70	429-2.034,69						
2 C	254-1.204,69	269-1.275,90	280-1.327,99	294-1.394,40	307-1.456,09	319-1.512,99						
3 C	179-849,00	200-948,60	211-1.000,80	224-1.062,39	236-1.119,30	247-1.171,50	263-1.247,40					
4 C	151-716,19	157-744,69	167-792,09	173-820,50	180-853,69	188-891,69	194-920,10	201-953,29	209-991,29	218-1.033,99	228-1.081,39	
1 D	254-1.204,69	281-1.332,79	304-1.441,89	327-1.551,00	345-1.636,29	369-1.750,20	392-1.859,29	415-1.968,30	433-2.053,69	460-2.181,79	490-2.324,10	536-2.542,20
2 D	219-1.014,99	232-1.100,40	254-1.204,69	277-1.313,79	300-1.422,90	323-1.531,99	345-1.636,29	369-1.750,20	392-1.859,29	415-1.968,30		
3 D	190-901,20	196-929,59	207-981,79	217-1.029,19	228-1.081,39	243-1.152,49	258-1.223,70	277-1.313,79	293-1.389,69	308-1.460,79	327-1.551,00	345-1.636,29
4 D	158-749,40	164-777,90	171-811,09	175-829,99	179-849,00	186-882,19	190-901,20	194-920,10	200-948,60	208-986,49	216-1.024,50	221-1.148,20
5 D	151-716,19	156-739,89	163-773,10	168-796,80	172-815,79	176-834,79	181-858,49	190-901,20	193-915,39	196-926,59		
6 D	138-654,49	143-678,19	146-692,49	149-706,69	151-716,19	154-730,39	158-749,40	162-768,39	165-782,59	169-801,60		

## Calcul des déductions pour cotisations diverses

- SECURITE SOCIALE : 6 % de (S.Br. + Pr. ou H.S. + S.F.) avec plafond (A).
- I.P.A.C.T.E. : 1,85 % de (S.Br. + Pr. ou H.S. — A), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1963.
- CAPITAL-DECES : 0,15 % de (S.Br. + Pr. ou H.S. — A).
- I.G.R.A.N.T.E. : Pour les affiliés à l'I.P.A.C.T.E. : 1 % de A.  
Pour les non-affiliés à l'I.P.A.C.T.E. : 1 % de (S.Br. + Pr. ou H.S.).

NOTA : La catégorie 1 B bis comporte 9 échelons identiques aux 9 premiers échelons de la 1 B.

Imprimerie E. Dauer, 36, rue du Chemin-Vert, Paris-XI<sup>e</sup>.

■ M.G.E.N. (facultatif) : 1,5 % de T.P. depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1962.

- A = Plafond mensuel de traitements soumis à cotisation de Sécurité Sociale (1.140 F en 1967).
- S.Br. = Salaire brut (figurant au tableau ci-dessus pour la région parisienne).
- Pr. ou H.S. = Prime ou heures supplémentaires.
- S.F. = Supplément familial de traitement.
- T.P. = Traitement principal.

Le Directeur de la Publication : F. REIDÉ.

## PRIME de PARTICIPATION à la RECHERCHE et INDEMNITES pour TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

## ATTRIBUTION DU 1er SEMESTRE 1967

PROPOSITIONS des DIRECTEURS de LABORATOIRES et CHEFS de SERVICE : elles devront parvenir au CNRS avant le 10 Mai, les tableaux de propositions et les instructions du CNRS parviendront aux Directeurs et Chefs de service début Avril, tous les agents des catégories ont droit à la prime, tous les agents des catégories 8 et 9B et D ont droit aux indemnités pour travaux supplémentaires.

Crédit affecté à chaque catégorie pour la Prime de Participation à la Recherche

1A	2.432,24	1B	1.163,94	4B	648,84	1C	1.064,34
2A	1.775,76	2B	899,28	5B	597,60	2C	816,72
3A	1.642,96	3B	762,66	6B	167,80(1)	3C	628,92
				7B	155,28(1)	4C	537,84

(1) ces catégories déjà défavorisées n'ont que 4 % de crédit (au lieu de 12 % techniciens et 16 % ingénieurs) les textes permettant de leur donner un maximum 8 %, il importe si possible de proposer pour eux le double des sommes indiquées ci-dessus.

CREDIT AFFECTE A CHAQUE CATEGORIE : ce sont les sommes indiquées ci-dessus, elles correspondent aux crédits réellement prévus pour chaque agent, ce sont ces sommes que les responsables de service doivent indiquer sur les tableaux de propositions du CNRS dans la colonne réservée à cet effet, pour respecter une répartition non discriminatoire, et ne pas dépasser le crédit global affecté au laboratoire.

CREDIT GLOBAL DU LABORATOIRE OU SERVICE : il représente la somme des crédits attribués à chacun des agents du laboratoire selon sa catégorie, l'addition de propositions de prime d'un laboratoire ne peut dépasser ce crédit global.

TABLEAUX DE PROPOSITIONS DU C.N.R.S. : ils ne comportent pas les crédits réellement affectés à chaque agent selon sa catégorie, mais les sommes correspondantes aux taux prévus par les textes pour la répartition.

La première colonne : correspond au double des taux minima prévus par les textes, ces sommes pourraient être attribuées sans limitation à tous les agents, si les crédits le permettaient, ce qui n'est pas le cas, c'est la "prime maximum attribuable".

La seconde colonne : correspond au triple des taux minima, ce sont les sommes qui pourraient être attribuées à 20 % des agents de chaque catégorie (pourcentage pour l'ensemble du CNRS), à condition de diminuer la prime des autres agents (sauf en cas de postes vacants).

PROPOSITION DE PRIME SUR LES TABLEAUX. Pour respecter son crédit global, et répartir la prime sans discrimination entre les agents de son laboratoire, le Chef de service doit proposer dans la troisième colonne des tableaux, les sommes indiquées ci-dessus, ou appliquer le calcul suivant :

- catégorie 2B à 5B et 1C à 4C les sommes indiquées dans la première colonne correspondent aux crédits, en effet le taux de ces catégories étant 6 % le double (prime maximum attribuable) 12 % correspond donc aux crédits alloués.
- catégorie 1B le taux étant 8 % la somme indiquée dans la première colonne est le double (prime maximum attribuable) 16 %, or les crédits attribués étant 12 % il importe de prendre les  $\frac{3}{4}$  de cette somme.
- catégorie 3A et 2A du 1er au 6è échelon, le taux minimum étant 12 %, la somme indiquée dans la première colonne est le double (prime maximum attribuable) 24 %, or les crédits attribués sont 16 % il importe de prendre les  $\frac{2}{3}$  de la somme.

.../.

- catégorie 1A et 2A du 7<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon, le taux minimum étant 15 %, la somme indiquée dans la première colonne (prime maximum attribuable) est le double 30 %, or les crédits étant 16 % il importe de proposer les 16/30<sup>e</sup> de cette somme.

### CAS PARTICULIERS DES AGENTS ISOLES

Les agents isolés figurant seuls sur un tableau sont frappés d'une péréquation par le CNRS, afin que la moyenne globale des Isolés corresponde à la moyenne globale des agents groupés. Cette mesure a pour conséquence de faire baisser très sensiblement la proportion de prime du Directeur. De nombreux Directeurs demandent pour les agents la prime exceptionnelle, puisqu'ils ne sont pas limité par un crédit, ceci afin d'atténuer les conséquences de la péréquation.

Certains agents nouvellement recrutés peuvent ne pas figurer sur les tableaux, il importe que le Directeur fasse la proposition en augmentant d'autant son crédit global.

Les agents qui ont changé de catégorie au cours du semestre, ne peuvent percevoir la prime de leur nouvelle catégorie que le semestre suivant.

### INDEMNITE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Elles sont attribuables aux agents n'ayant pas droit à la prime (catégories 1 à 6D et 8 et 9B), le nombre d'heures attribuables à chaque agent est maximum de 50 heures, le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire réel de chaque agent, les indemnités sont donc variables suivant l'indice (l'échelon et la catégorie) et suivant la zone de salaire.

Tous les agents doivent donc percevoir leurs 50 heures, il importe que le Directeur les demande par lettre jointe au tableau des propositions de prime.

(Voir page de Documentation N° 85 du Bulletin d'information AVRIL 1966).

#### ATTENTION A CES CAS PARTICULIERS

- a) Les agents en stage, en congé de maladie, en congé de maternité, les agents à temps partiel, ont droit à la prime et aux indemnités pour travaux supplémentaires. Seuls en sont exclus les agents ayant quitté le CNRS à la date d'attribution de la prime.
- b) Les agents nouvellement recrutés, retour d'un congé sans solde, du service militaire etc.. ont droit à la prime proportionnellement à leur reprise de fonction dans le semestre.

### POSITION DES SYNDICATS DU C.N.R.S.

La prime de participation à la Recherche, ainsi que les indemnités pour travaux supplémentaires, ne sont pas des primes de rendement. Elles ont été octroyées en 1955 et améliorées en 1957, après reconnaissance par les Pouvoirs Publics de notre déclassement, elles ont été considérées comme une augmentation de salaire. Elles sont une partie intégrante du salaire.

La prime ainsi que les indemnités pour travaux supplémentaires nous ont été octroyés dans les mêmes conditions et pour les mêmes raisons que la prime des Chercheurs et Professeurs. Mais les Finances ont introduit dans nos textes des possibilités de répartition discriminatoire.

Tous nos collègues doivent discuter avec leurs Patrons et Chefs de service et s'opposer à une discrimination contraire aux principes qui ont guidé l'obtention de la prime, et néfaste à la bonne entente, c'est-à-dire au bon fonctionnement d'un laboratoire.

EDITE par nos soins, 10 rue de solférino - PARIS 7<sup>e</sup>