

BULLETIN DE LA

RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Syndicat National CGT des Travailleurs de la Recherche Scientifique

10 Rue de Solferino Paris 7

Tel. 551 7139



SUPPLEMENT AU BULLETIN MENSUEL n°138 AOUT - SEPTEMBRE 1972

SNTRS - CGT ;
C.C.P. 30.510-68 - LA SOURCE

* TEXTES ADOPTES PAR LE XIII^e CONGRES DU S.N.T.R.S.-C.G.T. LES 16 17 ET 18 MARS 1972 *

- RAPPORT D'ORIENTATION : pages 1 à 7.
- NOUVEAUX STATUTS DU S.N.T.R.S. : pages 8 à 11.
- PROGRAMME D'ACTION REVENDICATIVE : pages 12 à 16.

RAPPORT D'ORIENTATION * ADOPTÉ AU XIII^e CONGRÈS *

* I. — LES CONDITIONS DES LUTTES SOCIALES DANS LA PÉRIODE ACTUELLE *

a) La situation économique et sociale.

En ce début d'année 1972, les travailleurs peuvent mesurer la fragilité et même le non-respect des engagements du Patronat et du Gouvernement. Au début 1971, ils avaient assuré que la hausse des prix n'excéderait pas 3%, or l'indice officiel a progressé de 6% et celui calculé par la CGT de 9,5%. Cette poussée inflationniste se traduit par une diminution du pouvoir d'achat à laquelle s'ajoute une charge fiscale toujours plus grande pour les salariés. La hausse des prix, accompagnée d'une aggravation des conditions et de l'insécurité d'emploi, est significative de la mise en place d'un programme de régression économique et sociale.

Les grèves de 1968 avaient permis d'imposer une diminution de la durée du travail et d'acquiescer des hausses de salaires dont l'effet positif sur l'acti-

tivité économique avait entraîné une réduction sensible du chômage.

La situation de l'emploi se dégrade rapidement en liaison avec l'application de la politique du VI^e Plan et ses orientations antisociales. Les travailleurs sont les victimes de la politique économique actuelle. En deux ans, le nombre des demandes d'emplois non satisfaites s'est accru en France de 63%. Actuellement, le nombre des chômeurs approche 600.000, chiffre le plus élevé, enregistré en France depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. Les jeunes et les travailleurs relativement âgés sont les plus touchés par cette évolution. Cette situation ne fera que s'aggraver sous l'effet de la crise monétaire qui se fera sentir en 1972. La montée du chômage montre l'incapacité du pouvoir et du patronat à assurer un développement économique conforme aux intérêts de la population.

b) Une société en crise.

Patronat et Gouvernement se sont efforcés de présenter la crise monétaire déclenchée en août 1971 comme une catastrophe frappant toutes les catégories de la population. Ils ont lancé un appel à la solidarité nationale et indiqué qu'il serait nécessaire, dans cette situation, que les travailleurs mettent en sommeil leurs revendications et renoncent plus particulièrement aux augmentations de salaires, Aux reven-

dications des salariés et à leur mécontentement croissant, le patronat répond dans le secteur privé par le lock-out et l'Etat-patron dans les secteurs public et nationalisés par une intransigeance constante. Le Gouvernement et le Patronat refusent de discuter les grands problèmes sociaux. Les travailleurs redoutent l'extension du chômage et sont particulièrement inquiets des répercussions de la crise monétaire, qui est la crise du système capitaliste auquel ils se sont toujours opposés.

Le VI^e Plan, axé sur le développement sélectif de certaines industries dominées par les plus grands groupes financiers, condamne des branches entières de l'économie nationale. Les secteurs sacrifiés grossissent le nombre des chômeurs. Les secteurs retenus surbissent la concentration capitaliste sans contrôle, d'une manière anarchique et sans considération pour

l'intérêt national. L'Etat apporte son aide à ces concentrations financières et industrielles qui aboutissent à des compressions de personnel, accroissent et multiplient toutes les difficultés des travailleurs.

Le régime est d'autre part secoué par d'importants scandales financiers et immobiliers qui révèlent sa véritable nature à l'ensemble de la population.

c) L'aiguïsement et l'affinement de la lutte des classes

La constitution d'un important volant de chômage permet aux industriels à la recherche du profit maximum et au Gouvernement, à la fois de peser sur les salaires et de résister aux principales revendications des travailleurs, mais aussi de tenter de revenir sur d'importantes conquêtes ouvrières (Sécurité sociale, droits syndicaux, etc.).

Les revendications se font plus pressantes et le Patronat et le Pouvoir sont de plus en plus intransigeants, d'où l'âpreté des luttes ; l'antagonisme de classes se manifeste vivement.

Pour enrayer le mécontentement, le capitalisme utilise tous les moyens, il est capable de tout :

- association capital-travail ;
- thèses de la nouvelle société : "contrats de progrès", actionnariat ouvrier, politique des revenus qui limitent les négociations dans le cadre d'une masse salariale arbitrairement définie et qui ne tient pas compte des besoins réels.
- exploitation de la division syndicale (dernier exemple : la négociation salariale de novembre 1971 dans la Fonction publique ;
- provocation et répression.

Il y a volonté délibérée d'entraîner les travailleurs dans des épreuves de force, à partir de mécanismes tels que la provocation-répression (Renault), dénigrement des actions revendicatives vis-à-vis de l'opinion publique (RATP) etc..., afin d'affaiblir le crédit des syndicats et plus particulièrement d'isoler la CGT et d'orienter le mouvement syndical dans des voies qui détournent les travailleurs de leurs revendications.

Le Patronat et son Pouvoir disposent de moyens importants : la lutte de classes s'affine. Au CNRS, la Direction longtemps apparue comme "compréhensive" se manifeste de plus en plus comme un exécutant fidèle du pouvoir. Par la retenue de salaire, elle s'efforce de montrer son hostilité au mouvement revendicatif en même temps qu'elle s'attache avec le "Courrier du CNRS" à propager habilement ses idées.

On assiste également à la mise en place dans certains laboratoires de certaines formes de D.P.O. (Direction Participative par Objectif) dont le but est d'intégrer les travailleurs, de les rallier aux objectifs de la gestion capitaliste, d'en faire les contrôleurs et les instigateurs de leur propre exploitation en faisant appel à leur faculté d'invention. La situation est complexe, confuse, propice aux impatiences et aux actions irréfléchies. Dans ces circonstances, la bataille des idées constitue l'un des aspects les plus importants de la lutte des classes.

* 2. — LA C.G.T. ET SES MILITANTS * * FORT CONFiance AUX TRAVAILLEURS *

a) Un syndicalisme responsable.

Dans les circonstances présentes, notre conception, à la C.G.T., du syndicalisme opposé à l'opportunisme et à l'improvisation doit être un souci permanent de nos militants. L'irresponsabilité affaiblit le syndicat, elle est nuisible aux intérêts des travailleurs.

b) Les méthodes d'action.

Les méthodes d'action syndicale dont disposent les travailleurs sont nombreuses et variées. Aucune n'est universelle, valable en tout moment et en permanence, pas plus la pétition que la grève illimitée. Il s'agit de choisir, voire d'imaginer l'action qui convient le mieux à la situation avec le souci constant :

- de pouvoir faire une action de masse,
- d'obtenir la solidarité des autres travailleurs (en particulier des actions catégorielles ou spécifiques peuvent être envisagées et avoir des résultats positifs si elles sont assurées du soutien des autres catégories de l'entreprise),

c) La démocratie syndicale et ouvrière.

La démocratie syndicale est la caractéristique fondamentale qui permet au syndicat de maintenir et de développer son large caractère d'organisation des travailleurs. La démocratie syndicale (participation

Pour être efficace, l'action revendicative doit faire preuve de réalisme et tenir compte de :

- l'expérience du mouvement syndical,
- l'opinion publique,
- la solidarité interprofessionnelle.

- de s'assurer la compréhension et le soutien de l'opinion publique à l'aide des différents moyens d'information.

Toute action responsable qui répond à ces critères, même si elle n'aboutit qu'à des résultats partiels, contribue à élever le niveau général de la lutte.

L'âpreté des luttes d'aujourd'hui suppose une grande capacité d'appréciation pour adapter l'action. L'action des travailleurs de la Recherche Scientifique s'insère dans une action continue marquée de succès, de piétinements, parfois même de reculs ; elle s'inscrit dans un contexte de luttes intenses, dans le combat général et permanent des travailleurs.

des travailleurs organisés au sein de l'entreprise, du laboratoire, à l'élaboration des revendications et à la définition des moyens d'action) constitue un des principes fondamentaux du syndicalisme de masse. La justesse de l'élaboration, de l'orientation, la précision des programmes revendicatifs, les mots d'ordre d'action, dépendent du respect de ce principe.

Le syndicat ne doit pas être le lieu de rencontre des seuls travailleurs les plus conscients mais celui de l'ensemble des intéressés qui ont les mêmes difficultés. Le syndicat, c'est avant tout les syndiqués, et la démocratie syndicale ne signifie pas pour autant culte de la base. La démocratie syndicale est un principe vital de la C.G.T., de son fonctionnement, de son activité, de son action au service des intérêts sociaux, économiques des travailleurs. Si la démocratie syndicale exige que chacun ait la possibilité de s'exprimer, de défendre son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie du syndicat, il va de soi que la démocratie syndicale exige que les décisions

qui sont prises à la majorité soient respectées de tous. C'est le respect de ce principe qui permet de renforcer le syndicat et les liens fraternels entre tous les adhérents.

La conception démocratique de notre organisation accepte la diversité des opinions mais dénonce fermement les entreprises fractionnelles.

Il est du devoir du syndicat de fournir aux travailleurs une information complète sur la situation, de leur faire part de l'opinion de l'organisation et de s'efforcer d'orienter convenablement l'action. Bien sûr, ce sont les travailleurs qui décident ; la démocratie syndicale au sein de l'ensemble des travailleurs.

* 3. — LA NÉCESSITÉ D'UNE TRANSFORMATION FONDAMENTALE DE LA SOCIÉTÉ EST INSCRITE DANS LES FAITS *

a) Le potentiel.

Les travailleurs et les principales couches sociales qui subissent la politique du Pouvoir sont majoritaires dans le pays. Les salariés et leurs familles ne sont jamais a priori solidaires du patronat et du Pouvoir. Des difficultés subsistent mais rien n'est impossible dès lors que la masse du peuple aspire au changement

profond. L'antagonisme de classes devient de plus en plus évident et le mécontentement grandissant gagne l'ensemble des catégories de travailleurs et les couches moyennes de la population. Aussi est-il nécessaire de réaliser l'alliance entre les salariés eux-mêmes, l'alliance entre les salariés et les autres couches sociales et l'union entre toutes les couches sociales contre l'adversaire commun.

b) Le capitalisme est incapable de résoudre les problèmes du monde actuel.

- Il est incapable :
- d'assurer la sécurité d'emploi et l'avenir des travailleurs ;
- de répondre aux besoins de la jeunesse ;

- de trouver des solutions humaines et dynamiques aux problèmes liés au développement du monde contemporain, aussi bien dans les secteurs de la production, de l'urbanisme, des transports que dans ceux de l'enseignement ou de la recherche scientifique ;
- d'assurer des conditions d'existence, un cadre de vie, un développement culturel correspondant aux exigences de l'épanouissement individuel et collectif dans une civilisation moderne.

c) La C.G.T. parmi les forces qui luttent pour le socialisme.

Dans la société actuelle, les travailleurs sont amenés à penser à la nécessité de prolonger l'action sur le terrain politique pour imposer des transformations profondes et des changements durables. La société capable de mettre fin à l'exploitation, à l'injustice sociale, capable de résoudre à l'avantage des

travailleurs et du peuple, les problèmes de notre temps c'est le socialisme. L'activité syndicale concerne les revendications économiques et sociales, elle couvre nécessairement aussi la défense de droits et libertés économiques. La C.G.T. se doit d'apporter, à partir d'un point de vue syndical et sur des problèmes de la compétence des syndicats, sa contribution à l'élaboration d'une solution aux problèmes fondamentaux de la société.

d) La démocratie économique et politique est un objectif immédiat de la C.G.T.

Une telle démocratie, s'appuyant sur le soutien populaire et particulièrement celui des travailleurs, est capable d'accomplir une oeuvre progressive considérable. Elle créera les conditions d'une volonté majoritaire du peuple permettant le passage au socialisme.

tiques de gauche sur la base d'un programme de progrès social.

La C.G.T. considère que la réalisation de cette perspective, qui correspond aux possibilités réelles, nécessite le rassemblement pour l'action commune de toutes les forces démocratiques. L'expression politique de ce rassemblement c'est l'alliance des partis poli-

La C.G.T. considère que les organisations syndicales ont un rôle essentiel à jouer dans ce rassemblement et dans l'élaboration du programme commun pour un certain nombre de domaines qu'elles connaissent bien, sans pour autant abandonner leurs objectifs, leur originalité et leur indépendance. La C.G.T. se doit d'exprimer à partir d'un point de vue syndical et sur des problèmes qui sont de la compétence des syndicats, des idées qui répondent à des questions des travailleurs sur les causes de leurs difficultés et sur la nature même de la société dans laquelle nous vivons.

* 4. — L'UNITÉ D'ACTION SYNDICALE : OUTIL INDISPENSABLE DE LUTTE DES TRAVAILLEURS *

La C.G.T. agit avec persévérance pour la réalisation de l'unité de la classe ouvrière et, dans l'immédiat, elle préconise à ses militants, pour réaliser cette union syndicale, de réaliser l'unité d'action

car nous sommes bien placés pour savoir que cette union syndicale est hautement bénéfique pour l'ensemble des travailleurs. C'est dans les périodes d'unité que les meilleures lois sociales ont été conquises,

que le pays a été orienté dans une voie démocratique et pacifique (1936, 1945).

L'unité syndicale n'est pas un but en soi, mais un moyen pour vaincre les résistances, l'unité d'action c'est le meilleur moyen de renforcer notre puissance d'action contre l'adversaire de classe.

Les progrès de l'unité d'action dépendent des travailleurs eux-mêmes qui sont appelés à jouer un rôle essentiel pour surmonter les difficultés que rencontre l'unité syndicale.

L'unité d'action au CNRS est décisive peut-être plus que dans d'autres secteurs d'activité, le fonctionnement, depuis bientôt vingt ans, de l'Intersyndicale des I.T.A. du CNRS, C.G.T.-C.F.D.T.-F.O. témoigne qu'il est possible, malgré des difficultés et des limites, d'opposer un front syndical commun pour défendre les intérêts des travailleurs. Nous sommes, au CNRS, avec les autres syndicats d'I.T.A., alliés et concurrents. Il y a pour nous nécessité d'aborder les discussions les plus larges avec les autres syndicats, sur les notions fondamentales (par exemple le socialisme).

Constatant que les problèmes généraux de la Recherche sont de plus en plus abordés avec les chercheurs, il y a pour nous aussi nécessité d'élargir l'unité d'action à tous les syndicats de chercheurs et d'I.T.A.

L'accord de concertation permanente avec le S.N.C.S. se situe dans cette perspective.

La réalisation de l'accord syndical pour les élus au Comité National de la Recherche entre le S.N.C.S.

(F.E.N.), le S.N.T.R.S. (C.G.T.), le S.N.E.Sup. (F.E.N.) et le S.N.B. (F.E.N.) permet d'aborder la difficile situation créée par la politique gouvernementale en matière de Recherche scientifique avec les meilleures chances, tant pour la défense des personnels que pour dénoncer et contrecarrer la politique de Recherche scientifique du Pouvoir.

Les actions menées unitairement par les syndicats C.G.T. et F.E.N. de l'enseignement supérieur, de la recherche, de l'administration universitaire et des bibliothèques doivent permettre de développer :

- une action convergente des élus dans les différents conseils d'UER et d'Université.

- l'action commune contre les orientations de la politique universitaire et de recherche (en mobilisant l'ensemble des travailleurs de ces secteurs, en associant les scientifiques) doit tendre à une opposition collective à cette politique et à ses conséquences. Il est nécessaire pour cela d'élargir l'unité et plus particulièrement au S.G.E.N.-C.F.D.T. et à l'U.N.E.F.

L'unité syndicale, souci permanent du S.N.T.R.S., n'est pas une tactique occasionnelle ; c'est seulement à partir d'une prise de conscience de classe des travailleurs qu'elle se réalisera sur des positions de classe et de masse.

Néanmoins le S.N.T.R.S.-C.G.T. devra prendre ses propres responsabilités en ce qui concerne la mobilisation de ses adhérents même s'il y a désaccord avec les autres syndicats.

* 5. — LA RECHERCHE DANS LA NATION *

a) La politique gouvernementale et patronale en matière de Recherche scientifique.

Le développement de l'économie contemporaine est commandé par les découvertes scientifiques et techniques qui bouleversent les conditions de la production dans les secteurs essentiels.

Les féodalités industrielles et financières qui ont longtemps retardé la modernisation de l'économie du pays ne peuvent s'y dérober, l'apreté de la concurrence capitaliste internationale fait de la Recherche scientifique une carte maîtresse qu'il leur faut posséder aux moindres frais.

Cette situation conduit l'Etat, expression de ces féodalités, à soumettre directement la Recherche scientifique publique aux aléas de la "conjoncture économique", aux notions de rentabilité ou de profits immédiats

C'est ainsi que l'orientation et le financement de la Recherche sont de plus en plus assurés par des organismes nommés par le Gouvernement (D.G.R.S.T., D.R.M.E., etc) qui favorisent, notamment par les contrats, la pénétration directe du secteur privé et de ses intérêts dans l'Université et la Recherche publique. Des textes officiels "légalisent" le rôle prépondérant donné à la D.G.R.S.T. et aux douze "sages" (C.C.R.S.T.), au détriment du Comité National de la Recherche Scientifique dans l'orientation et la coordination de la politique scientifique du pays.

Les orientations du VI^e Plan pour les cinq années à venir favorisent la privatisation de la Recherche scientifique. C'est ainsi que les procédures contractuelles recommandées par le VI^e Plan sont largement utilisées (le tiers du total des autorisations de programme inscrites au budget 1972 (1.100 M environ) doit être dépensé sous forme de contrats).

Les orientations du VI^e Plan prévoient également un taux de croissance élevé pour les recherches industrielles à court terme et une "mobilité" des personnels

La recherche de profits immédiats pour les grandes féodalités économiques se traduit par une opération d'orientation vers la recherche de développement (recherche industrielle à court terme) financée non pas par les ressources propres aux entreprises mais aux dépens de la recherche fondamentale et appliquée (recherche à long et moyen terme). Le secteur public de recherche, est mis en cause, soit par l'extension, à son détriment, du secteur industriel ou des formes d'intervention "mixtes", (exécution des "grands" programmes), soit par sa subordination de fait aux orientations effectuées au niveau de l'industrie et du financement (contrats). Une telle orientation à courte vue condamne à la fois la recherche fondamentale et appliquée et la recherche industrielle.

Parallèlement aux orientations axées sur la rentabilité et les profits immédiats, l'importance de la recherche militaire, répondant à des objectifs politiques tout en étant la source d'énormes profits capitalistes, s'est accrue. Le développement des contrats de recherches militaires a conduit de nombreux laboratoires, par ailleurs privés de crédits, à aliéner leur indépendance pour "pouvoir vivre". Ce type de recherche a engendré des gaspillages énormes, notamment par l'abandon d'investissements considérables. Le transfert à l'industrie privée, surtout américaine, du secteur électro-nucléaire en est une illustration frappante.

Dans le même temps, cette politique se caractérise par une grave insuffisance de l'effort global pour la Recherche ; il est en effet prévu, dans le VI^e Plan, de consacrer, en 1975, une part du Produit National Brut inférieure à celle qui était consacrée en 1968.

La recommandation de créer des "agences d'objectifs" témoigne également de la volonté du pouvoir d'intégrer la Recherche dans sa politique économique et financière et de l'asservir aux fluctuations de la conjoncture économique. (Exemple : développement des A.T.P. au C.N.R.S.).

b) La conception du S.N.T.R.S.

Une Recherche scientifique au service de l'intérêt du plus grand nombre suppose la réalisation d'un effort global important. C'est ainsi que nous proposons de maintenir dès 1975 l'objectif de consacrer au moins 3% du Produit National Brut à la Recherche scientifique.

Cela permettrait entre autres de créer des emplois de travailleurs scientifiques (I.T.A. et chercheurs) en nombre suffisant et d'équiper correctement les laboratoires.

Parallèlement à l'accroissement des moyens publics, nous pensons que le secteur privé doit conserver les moyens suffisants à la satisfaction de ses propres besoins.

La réorientation de cet effort global doit se faire prioritairement par la reconversion du secteur de recherche militaire vers des applications civiles.

La recherche fondamentale et appliquée ne peut déboucher sur le progrès économique et social sans recherche industrielle, et la recherche de développement ne peut se développer en l'absence de recherche fondamentale et appliquée.

C'est pourquoi il y a lieu de ne pas effectuer de séparation arbitraire entre ces trois types de recherche, ni de développer l'une au détriment de l'autre, mais de réaliser pour l'ensemble un développement continu, simultané et persévérant.

Ceci est une raison supplémentaire pour que : Le S.N.T.R.S. appuie le programme de nationalisation préconisé par la C.C.T.

La nationalisation des grands secteurs de l'économie répond en effet tout particulièrement, dans les domaines de la Recherche, aux facteurs de collectivisation des moyens mis en oeuvre. Sur le plan national, dans les domaines industriels, elle permettrait l'abord des problèmes scientifiques par la mise en commun des moyens, qui actuellement sont disparates et insuffisants

c) L'activité des élus du S.N.T.R.S. dans les différentes instances.

L'expérience des trois années écoulées confirme la justesse des positions définies par notre XIII^e Congrès, précisant les limites de ces conseils, précisant la nécessité du travail collectif des syndiqués pour définir l'activité de nos représentants et posant en principe qu'en aucun cas les conseils ne se substituent à l'organisation syndicale locale.

Les élus doivent se garder de se laisser aller à porter des jugements de valeur qui n'ont pas à être portés par les organisations syndicales. Les conseils ne peuvent en aucun cas se substituer aux organismes locaux existants (section syndicale, comités d'hygiène et de sécurité, commissions paritaires consultatives).

Ces conseils qui constituent pour nous une amorce de démocratisation du fonctionnement des laboratoires et autres organismes sont des outils pour améliorer notre activité syndicale. Les conseils de laboratoire, les instances du C.N.R.S. (Comité National, Directoire) n'ont pas le rôle de décision qui appartient aux responsables ; ils ne doivent ni se substituer à ceux-ci,

Ceci posé :

Les élus du S.N.T.R.S. dans les différentes instances dénoncent la mutilation de l'effort de recherche scientifique dans la plus grande partie de la recherche française, en particulier dans les secteurs des sciences biologiques, médicales et humaines, au profit des orientations militaires et orientations économiques susceptibles d'être immédiatement sources de profits.

Le S.N.T.R.S. réaffirme son opposition :

- aux structures parallèles mises en place en 1959 et composées exclusivement de membres nommés (D.C.R.S.T., D.R.M.E.); notre conception est de redonner au Comité National de la Recherche scientifique et au Directoire leurs prérogatives et leurs missions définies par l'ordonnance de 1945 dans l'orientation et la coordination de la Recherche scientifique dans le pays.

- à la création d'organismes autonomes tels que l'IN2 P3, qui ne peut aboutir qu'au démantèlement de la recherche.

Il dénonce la fragmentation du corps des I.T.A. au sein du C.N.R.S., fragmentation obtenue par le transfert des postes budgétaires des emplois dans les Instituts nationaux.

Le S.N.T.R.S. s'attache au maintien et à l'élargissement des structures démocratiques établies dans les laboratoires et équipes depuis mai-juin 1968.

Une recherche scientifique moderne au service de l'intérêt général suppose la reconnaissance du métier de travailleur scientifique. La spécificité de ce métier exige que l'on donne à tous les travailleurs des garanties communes (conditions matérielles de travail, de déroulement de carrière, reconnaissance des qualifications professionnelles, nécessité d'une formation permanente ouverte à tous, gratuite et de qualité, sécurité d'emploi), leur permettant d'exercer ce métier toute leur vie s'ils le désirent.

ni cautionner leur décision, ce qui conduirait inévitablement aux collusion de la "participation", de la "cogestion", de la codécision", formules ambiguës qui constituent un piège pour les travailleurs dans le cadre actuel de la société capitaliste.

Aussi bien dans les conseils de laboratoire que dans les divers conseils d'U.E.R., d'Université, sections du Comité National de la Recherche scientifique, Directoire, le bilan global de l'expérience de nos élus met en évidence les difficiles problèmes posés au niveau de nos sections et de nos militants ; comment pourrait-il en être autrement dans une activité aussi difficile et nouvelle pour bien de nos militants ; activité qui constitue un véritable apprentissage de représentant du personnel ? Il y a lieu de rassembler nos difficultés pour affiner notre position et parfaire notre rôle.

D'ores et déjà, nous pouvons affirmer que partout où la conscience de nos positions est claire, l'activité de ces conseils aide considérablement l'action syndicale, fait reculer l'arbitraire, le secret, met en lumière les responsabilités des directions et permet de faire apparaître la nocivité des orientations gouvernementales en matière de Recherche.

* 6. — LA LUTTE DE CLASSES SE DÉVELOPPE A L'ÉCHELLE DU MONDE * LES RELATIONS INTERNATIONALES

A cause du capitalisme international, de ses concentrations industrielles, du développement des entreprises multinationales, la crise monétaire touche les

travailleurs de très nombreux pays.

Le système monétaire capitaliste, où les Etats-

Unis disposent d'une position dominante, ne correspondent plus à la situation actuelle de l'économie mondiale. Ce système a permis aux Etats-Unis de financer le déficit de leurs échanges extérieurs causé entre autres par la guerre de l'Indochine, il est un des instruments de la colonisation de secteurs entiers de l'économie des pays moins développés.

D'autre part, dans la période actuelle de crise, les Etats-Unis, qui disposent dans ce système d'une position forte, imposent un réajustement des monnaies qui aura pour effet d'exporter une partie du chômage qui caractérise leur économie.

De plus en plus, les problèmes liés aux profondes transformations sociales et économiques qui caractérisent notre époque amènent les monopoles des pays capitalistes industrialisés à faire peser plus encore le fardeau sur les travailleurs, en aggravant leur exploitation. Les syndicalistes font partout la démonstration que leur domination et le régime capitaliste lui-même sont le principal obstacle au progrès de l'humanité.

L'emprise de l'impérialisme est contrainte de reculer ; un des exemples : la victoire remportée par l'union des forces populaires au Chili. Cette victoire importante constitue pour le peuple chilien, la possibilité de réaliser dans son pays une économie véritablement indépendante, la réalisation du progrès social réel en faveur des travailleurs et des couches populaires de ce pays d'Amérique latine. En France, la C.G.T., avec les autres forces démocratiques, apporte sa solidarité à ce gouvernement pour la poursuite de l'édification du socialisme au Chili, dans le respect des libertés démocratiques.

Dans tous les pays capitalistes s'organise une grande campagne de culpabilisation des scientifiques vis-à-vis de l'opinion publique internationale sur le thème : "Si les scientifiques ne travaillaient pas sur les problèmes posés par le développement de nouvelles armes, ces dernières ne verraient pas le jour."

En aucun cas les scientifiques ne peuvent être tenus pour responsables des utilisations de leurs découvertes, utilisations basées dans un but principal de recherche du profit maximum, et qui leur échappent complètement. De même la pollution n'est pas directement liée à la recherche mais à son exploitation éhono-

mée toujours dans le but du seul profit.

La Recherche étant de plus en plus liée à la production, aux problèmes économiques, cette liaison implique de plus en plus que le spécialiste exerce sa responsabilité de citoyen et de savant.

Le meilleur moyen pour les scientifiques de répondre à cette tentative de culpabilisation, c'est leur participation à la lutte collective en alliance avec la classe ouvrière. La lutte de classe se développe à l'échelle du monde.

De ce point de vue, les contacts établis par le S.N.T.R.S. avec les syndicats frères britanniques, avec les syndicats de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (F.M.T.S.) par l'intermédiaire de l'U.G.I.C.T., avec la Fédération Internationale des Syndicats de l'Enseignement (F.I.S.E.) nous ont permis de constater l'évolution du mouvement syndical dans les pays capitalistes ou en voie de développement.

La profonde solidarité internationale, l'autonomie, l'égalité des centrales affiliées à la Fédération Syndicale Mondiale (F.S.M.) et la non-ingérence dans les affaires intérieures constituent les principes essentiels dans le domaine des relations entre centrales syndicales nationales, auxquels s'attachent la F.S.M. et la C.G.T.. Ces principes sont les plus sûrs garants pour que de saines et fructueuses relations internationales s'établissent, permettant ainsi au mouvement ouvrier international de mieux affronter la lutte de classe à l'échelle mondiale.

Le S.N.T.R.S. approuve notamment la déclaration de la C.G.T. à propos des événements survenus en Pologne fin 1970. Cette déclaration exprimait l'émotion profonde des travailleurs français devant ces événements et constatait la détérioration des rapports entre les masses populaires et le pouvoir politique. Elle rappelait la conception de la C.G.T. sur le rôle des syndicats dans la France socialiste de demain : "Fidèle aux conceptions fondamentales du syndicalisme de classe et de masse, la C.G.T. s'assigne pour but, en s'appuyant sur l'adhésion des masses populaires, et quel que soit le régime, la défense des intérêts économiques et sociaux des travailleurs dans le cadre du respect des principes intangibles de la démocratie syndicale et de l'indépendance à l'égard des partis et du pouvoir politique."

* 7. — LES PROBLÈMES DE LA PAIX : *

CONTRIBUTION DU S.N.T.R.S.

Les considérations précédentes nous conduisent à aborder les problèmes de la paix.

En Asie, en Afrique ou en Amérique latine, c'est l'impérialisme qui intervient contre l'indépendance des peuples, intrigue pour renverser les gouvernements progressistes, suscite des conflits parfois sanglants.

L'impérialisme est un foyer permanent de guerre.

La C.G.T. agit pour la liquidation de tous les foyers de guerre ou de tension dans le monde.

Dans le conflit entre l'Inde et le Pakistan, la C.G.T. s'est déclarée pour une solution négociée fondée sur la reconnaissance des droits nationaux du peuple bengali, pour le retour des dix millions de réfugiés dans leurs foyers, pour une paix juste et durable dans cette région du monde.

La C.G.T. a soutenu les aspirations du peuple bengali, peuple qui a subi la répression et les interdits de toutes sortes de la part du gouvernement central du Pakistan. Elle lutte pour la dissolution simultanée des blocs militaires (O.T.A.N., Varsovie) et pour l'établissement d'un système européen de sécurité collective et de coopération ouvert à tous les Etats

du continent.

Elle se prononce pour le règlement pacifique de la crise du Moyen-Orient, sur la base de la résolution du Conseil de Sécurité de l'O.N.U., prévoyant notamment l'évacuation des territoires occupés, la reconnaissance du droit à l'existence de tous les Etats de cette région et le respect des droits des réfugiés arabes.

En tant qu'organisation de la C.G.T., le S.N.T.R.S. apportera son soutien matériel et moral pour la victoire des peuples d'Indochine. Ainsi il participera à toutes actions et à toutes manifestations organisées par la Confédération.

L'aggravation de la situation dans la péninsule indochinoise, qui se traduit par une extension de l'agression américaine au Laos et au Cambodge, la reprise des bombardements au Nord Vietnam, le développement de la "vietnamisation" basée sur une aide technologique qui fait appel au progrès scientifique de l'aérospatial, de l'électronique, de la chimie, etc. nous crée des devoirs supplémentaires.

Sur notre lieu de travail, nous sommes à même de

mener nos actions propres au S.N.T.R.S., aux différents échelons de la C.G.T., et le cadre du collectif intersyndical universitaire d'action pour les peuples d'Indochine nous offre les possibilités d'un travail unitaire et spécifique des personnels de la Recherche et de l'Université. (C.G.T., F.E.N., U.N.E.F.).

Nous contribuerons à l'élargissement de ce collectif à tous les syndicats de la Recherche et de l'Université afin de parvenir à mobiliser l'ensemble des travailleurs de ce secteur pour :

- le retrait inconditionnel des troupes américaines d'Indochine,
- l'arrêt de l'aide politique, militaire et technique aux gouvernements fantoches mis en place par les Etats-Unis,
- la reconnaissance du G.R.P., du GRUNK et du Front patriotique Lao par le gouvernement français,

- que ces peuples puissent décider eux-mêmes de leur propre avenir.

Dans le même temps, nous apporterons notre soutien aux universitaires américains qui mènent un dur combat contre la politique raciste et impérialiste des U.S.A.

Notre syndicat, considérant que le maintien de la paix est une question essentielle, développera ses initiatives, participera, comme tous les syndicats de la C.G.T., à la lutte afin de mettre en échec les menées agressives de l'impérialisme et d'imposer la paix.

Il dénoncera avec le plus de force possible et combattra l'utilisation de la science à des fins militaires.

Il œuvrera pour une recherche scientifique au service de la paix.

**8. — LA RÉALISATION DU PROGRAMME REVENDICATIF
LIÉ AU DOCUMENT D'ORIENTATION SUPPOSE LE RENFORCEMENT
QUALITATIF ET QUANTITATIF DU S.N.T.R.S. ET DE LA C.G.T.
DANS L'UNIVERSITÉ ET LA RECHERCHE**

Pour la réalisation des objectifs de ce rapport d'orientation, un puissant syndicat C.G.T. des travailleurs de la Recherche scientifique et la participation du plus grand nombre d'adhérents à la vie du syndicat sont nécessaires.

La réunion régulière des sections, la division du travail syndical, la prise de responsabilité de chaque adhérent suivant ses compétences feront que les décisions seront toujours davantage le fruit des travaux, des réflexions de très nombreux camarades, les résultats de larges discussions collectives. La vie démocratique de l'organisation implique la volonté du renforcement de l'éducation syndicale à tous les niveaux de façon à ce que des militants toujours plus nombreux et mieux armés puissent accéder aux responsabilités quelles qu'elles soient. La participation active des syndiqués à la vie de l'organisation est devenue encore plus impérieuse du fait du renforcement numérique important de notre syndicat et aussi du large éventail des secteurs d'activité qu'il recouvre. Il convient de faire entrer dans la pratique le mot d'ordre : "La C.G.T. partout et pour tous."

En particulier, il convient d'améliorer nettement le travail des commissions catégorielles et techniques. Leur fonctionnement doit être suivi en permanence par les responsables nationaux et une large publicité doit leur être faite parmi les syndiqués.

Si la démocratie syndicale est bien le moyen de rendre le syndicat plus vivant, plus agissant à tous les niveaux des laboratoires ou des établissements, elle nécessite une recherche permanente pour trouver les formes et les moyens adaptés aux conditions de travail, moyens qui permettent aux syndiqués de s'exprimer et de donner leur opinion sur tous les sujets qui sont du ressort de l'activité syndicale.

Le renforcement sans précédent du S.N.T.R.S. depuis 1968, le nombre de plus en plus important de problèmes à traiter imposent à notre syndicat la nécessité de l'amélioration des structures par, notamment, la mise en place de structures régionales, c'est une nécessité pour notre syndicat.

Le renforcement de la C.G.T. à l'Université passe par la coordination de tous les syndicats de l'Université.

★ Le XIII^e congrès donne un mandat au S.N.T.R.S. :

- pour l'étude réelle de la création d'Unions Syndicales universitaires,
- pour participer activement et effectivement à la définition de la politique de la C.G.T. sur les problèmes universitaires.

S'il y a lieu d'adapter le syndicat au renforcement de l'organisation, il y a lieu de l'adapter aux conditions de travail. La moitié de nos agents travaillent dans l'Université, cette situation nous conduit à aborder les problèmes en commun avec les personnels techniques de l'Enseignement supérieur qui se voient appliquer maintenant, d'autre part, le statut des I.T.A. du C.N.R.S. Les orientations du XXXVII^e Congrès confédéral insistent sur la nécessité d'adapter le syndicalisme.

★ Le XIII^e Congrès du S.N.T.R.S. demande :

- que les rapports entre les bureaux nationaux SNTRS-SNPESB se clarifient et que tout soit mis en oeuvre pour que les actions dans les Universités soient préparées unitairement par la mise en place d'un collectif national de coordination sous la responsabilité de la FEN-CGT.
- que les discussions s'engagent pour l'étude commune d'un statut unique de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- qu'un effort important soit fait, que tous les contacts et les discussions s'engagent pour l'étude de la possibilité de création d'un syndicat unique de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Soumise à la consultation des personnels intéressés, conforme aux intérêts de tous, la forme d'organisation à définir devra favoriser l'expression et la défense des personnels I.T.A. de la Recherche et de l'Université de façon unitaire, responsable et efficace.

* NOUVEAUX STATUTS DU SNTRS *

ADOPTES PAR LE XIII^e CONGRES (MARS 1972)

TITRE I - CONSTITUTION

Article 1. - Il est formé parmi les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratifs, actifs et retraités :

- du Centre National de la Recherche Scientifique (C.N.R.S.) ;

de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (I.N.S.E.R.M.) ;

des organismes de recherche dont les personnels sont, ou cessent d'être, régis par assimilation au statut des I.N.S.E.R.M. du C.N.R.S. ;

adhérents des présents statuts, un syndicat ayant pour titre SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE C.G.T.

TITRE II - AFFILIATION

Article 2. - Le S.N.T.R.S. est affilié à :

- La Fédération de l'Éducation Nationale (F.E.N.) ;

- L'Union Générale des Créations d'Instituteurs (U.G.C.I.) ;

- L'Union Générale des Créations d'Instituteurs de l'Éducation Supérieure (U.G.C.I.E.S.) ;

Contrairement à ce qui est prévu par :

- la Fédération des Enseignants de l'Éducation Supérieure (F.E.E.S.) ;

représentés par syndicat. Elle est affiliée à l'Union Générale des Créations d'Instituteurs de l'Éducation Supérieure (U.G.C.I.E.S.) ;

TITRE III - LE BUREAU SYNDICAL

Article 3. - Le Bureau syndical est composé de membres élus par les sections conformément aux présents statuts de la section syndicale.

1° De défendre les intérêts généraux, sociaux et professionnels des personnels en établissant avec eux de bonnes relations de compréhension et de solidarité.

2° De prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux personnels de la Recherche Scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs.

3° D'agir pour la mise en oeuvre d'une politique de la Recherche Scientifique conforme aux intérêts de la population et de la paix.

4° D'établir des relations constantes avec les autres travailleurs et leurs organisations syndicales, pour la défense du monde du travail.

TITRE IV - ORGANISATION

Article 4. - Le S.N.T.R.S. comprend 3 échelons régis par les présents statuts :

1° Echelon local : son secrétaire, son bureau, sa section syndicale.

2° Echelon régional : son secrétaire, son bureau, son Conseil régional.

3° Echelon national : son secrétaire, son bureau, son Conseil syndical national.

Pour assurer une fonction de responsable syndical dans tous ces échelons il faut être à jour de ses cotisations. Tout élu est responsable devant ses mandataires et révocable à tous moments par eux.

Article 5. - Section syndicale

La section syndicale est l'organisme de base du syndicat, elle est formée par l'ensemble des adhérents d'un même établissement ou d'une même localité.

Le champ d'action et le secteur de syndicalisation de la section doivent être définis de façon à permettre la défense la plus efficace des adhérents.

Elle peut regrouper les adhérents d'un laboratoire, d'un groupe de laboratoire, d'une Faculté (voir nouvelle appellation), d'une Université, d'un Etablissement de Recherche (Institut, Centre, Grandes Ecoles, etc...) ou d'une même localité, en tenant compte des effectifs et de la dispersion des syndiqués, ainsi que de leur représentation auprès des instances dont ils dépendent.

La section syndicale est responsable de l'action revendicative locale, de la propagande syndicale et de la participation aux actions régionales et nationales, dans le cadre et le respect des orientations définies par les Congrès du SNTRS et de la CGT.

Assemblée Générale des syndiqués :

L'Assemblée Générale de tous les syndiqués qui composent la section doit obligatoirement être réunie au moins une fois par an.

Au cours de cette réunion les syndiqués examinent l'activité de la section et de son bureau, ils analysent la situation locale, élaborent les revendications qui en découlent, et décident des actions à entreprendre pour les faire aboutir.

L'Assemblée Générale élit en son sein pour un an, un Bureau comprenant au minimum un Secrétaire, un Trésorier, un Responsable à l'Action sociale, un responsable aux problèmes d'avancement.

Les remarques et propositions faites par les syndiqués à l'occasion d'assemblée générale, sur l'activité du SNTRS et de la CGT doivent être transmises sans délai par le bureau de section au bureau national du syndicat.

Le Bureau de la Section syndicale :

Le Bureau est habilité, sous le contrôle de l'Assemblée Générale des syndiqués à prendre toutes décisions pour la vie quotidienne de la section syndicale.

Il est notamment chargé d'organiser les activités de la section et de représenter les personnels auprès des directions locales, en toutes circonstances.

Le Bureau doit veiller au travail des élus de la section dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans le Comité local d'action sociale et dans les diverses commissions auprès de l'administration.

Il est tenu d'informer régulièrement les syndiqués sur la marche du syndicat et sur l'activité générale de la CGT, il doit rendre compte des mandats qui lui ont été confiés par la section.

Le Secrétaire de la section syndicale :

Le Secrétaire est responsable de l'activité du syndicat dans l'établissement, il coordonne le travail de tous les membres du bureau, il est chargé des relations avec les échelons régionaux et nationaux du SNTRS.

Le Trésorier est chargé du collectage des timbres syndicaux chaque mois ou éventuellement chaque trimestre, il doit en faire parvenir immédiatement le montant au trésorier régional ou national.

Les sections :

Si l'efficacité de l'action syndicale nécessite une décentralisation, une section d'établissement peut, après décision de l'Assemblée générale des syndiqués, se subdiviser en sous-sections dirigées par des bureaux respectifs.

Le secteur d'activité et les prérogatives de chaque sous-section sont fixés par l'Assemblée générale de la section. Une sous-section ne peut en aucun cas se substituer à la section syndicale et à son bureau, seuls organismes statutaires de base du syndicat.

Article 6. - Coordination des Sections

Quand plusieurs sections existent dans un même établissement elles doivent pour coordonner leur action constituer un bureau central d'établissement.

Quand plusieurs sections existent dans une même ville ou un même département, elles peuvent pour renforcer l'efficacité de l'action syndicale constituer un bureau de ville ou un bureau départemental.

Ces différents bureaux peuvent être chargés de l'implantation du SNTRS dans de nouveaux laboratoires et de la liaison avec les organismes locaux et départementaux de la C.G.T.

Ces bureaux doivent comporter au moins un représentant élu de chaque section concernée, ils ne peuvent en aucun cas se substituer aux prérogatives des bureaux de sections ou des bureaux régionaux.

Article 7. - Section syndicale nationale

Les adhérents du syndicat dépendant d'un autre organisme que le CNRS (INSERM, INSA, CNEXO, etc.) peuvent être regroupés pour l'efficacité de l'action syndicale sur leurs problèmes particuliers en une section nationale après décision du Conseil syndical national.

Cette section nationale a les mêmes devoirs et les mêmes droits qu'une section d'établissement. Son bureau est chargé de représenter les personnels auprès de la direction de l'organisme dont ils dépendent en toute circonstance.

Les adhérents des sections nationales sont néanmoins invités à participer à l'activité des sections SNTRS d'établissement s'il en existe une sur leur lieu de travail.

Il est également constitué, dans les mêmes conditions et avec les mêmes prérogatives, une section nationale des retraités regroupant tous les camarades en retraite. 9

Article 8. - Dès que les conditions sont réunies et en tenant compte de la diversité des situations, les sections syndicales sont regroupées géographiquement au sein de régions pour permettre la coordination et le renforcement de l'activité du syndicat.

Dans les régions constituées, un bureau régional élu par le Conseil syndical régional en son sein est responsable de l'activité du syndicat.

Le Bureau Régional est chargé :

- de veiller au bon fonctionnement des sections syndicales de la région, à leur développement et à leur coordination ;
- d'implanter de nouvelles sections dans les établissements de recherche de la région où le SNTRS n'existe pas ;
- d'assurer les liaisons avec les organismes départementaux et régionaux de la C.G.T.
- d'assurer les relations intersyndicales au niveau de la région ;
- d'organiser et de contrôler l'activité des élus SNTRS de la région dans toutes les instances administratives ;
- de prendre en main toutes les questions et tous les problèmes généraux, corporatifs et sociaux qui se posent dans la région, pour réaliser les programmes du SNTRS et de la Confédération.

Le bureau régional comprend au minimum un secrétaire régional, un trésorier régional, un responsable aux avancements, un responsable à l'action sociale.

Le Secrétaire régional est le responsable du SNTRS pour la région, il organise l'activité des membres du bureau régional, et assure les relations avec l'échelon national du SNTRS. Il est chargé de la représentation du SNTRS auprès des Pouvoirs publics, scientifiques, de la région et des autorités.

Le Trésorier régional assure la gestion des fonds revenant à l'échelon régional, est chargé de centraliser les cotisations des sections de la région. Il doit adresser chaque trimestre la part revenant à l'échelon national.

Le Conseil Syndical Régional

Le CSR est chargé de veiller à la réalisation dans la région des objectifs définis par le Congrès régional dans le cadre des orientations fixées par le Congrès National du SNTRS.

Il contrôle l'activité du bureau régional dont il fixe la composition et les responsabilités.

Le Conseil Régional est élu par le congrès régional, il doit se réunir au moins trois fois par an.

Article 9. - Congrès Régionaux

Les Congrès Régionaux se réunissent au minimum une fois tous les deux ans.

Le Conseil syndical régional arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès, il les porte à la connaissance de tous les adhérents de la région par l'intermédiaire des sections au moins un mois avant la date fixée.

La représentation des syndiqués de la région au Congrès est fixée par le Conseil Syndical Régional. Cette représentation ne peut être inférieure à un délégué par section.

Toutes les questions soumises à l'ordre du jour sont discutées en séances plénières.

Les travaux sont dirigés par un bureau nommé par l'Assemblée à la majorité des voix.

Pour toutes les questions soumises à l'assemblée, les votes ont lieu à main levée. Toutefois, un vote par appel nominal ou par mandats peut être accordé sur la demande d'un délégué au président.

Les délégués dûment mandatés sont seuls admis à voter mandat en main.

Le Bureau Régional est tenu de faire parvenir au BN les P.V. du Congrès régional dans un délai de 15 jours après sa tenue.

Article 10. - Conseil Syndical National

Le SNTRS-CGT est administré par un *Conseil Syndical National*, composé de membres élus par le Congrès National sur proposition de la commission des candidatures élue en son sein, parmi les adhérents qui se sont portés candidats.

Les Secrétaires Régionaux du Syndicat et les élus du SNTRS dans les instances fédérales et confédérales de la CGT font partie du CSN à titre consultatif.

Le Conseil Syndical National a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès, il assure la gestion du Syndicat entre deux Congrès. Il élit en son sein un *Bureau National* chargé de coordonner l'ensemble des activités du Syndicat, ainsi que le *Secrétaire Général* et au moins un *Secrétaire Général Adjoint* chargés de la représentation du Syndicat.

Le CSN se réunit au moins trois fois par an, il est convoqué par le bureau National mais il peut être convoqué extraordinairement à la demande d'un tiers de ses membres.

Les membres du Conseil Syndical national sont responsables devant le Congrès et révocables par celui-ci.

Article 11. - Le Bureau National

Le Bureau National est habilité, sous le contrôle du Conseil Syndical National, à prendre toutes décisions concernant la vie quotidienne de l'organisation syndicale, et en particulier à étudier et organiser les actions syndicales sur le plan national propres à faire aboutir le programme adopté au Congrès.

Le Bureau National est mandaté pour représenter le SNTRS auprès des instances scientifiques et des Pouvoirs publics locaux, régionaux et nationaux.

Le Bureau National élit en son sein le Trésorier Général et plusieurs *Secrétaires Nationaux* responsables des divers secteurs d'activité du Syndicat. Ils formulent avec le Secrétaire Général et le ou les Secrétaires Généraux Adjoints élus par le CSN le *Secrétariat National du Syndicat*.

Le *Secrétaire Général* ou l'un des *Secrétaires Généraux adjoints* sont chargés de la représentation du syndicat dans tous les actes de la vie syndicale et civile, ils sont habilités pour représenter le syndicat en justice. Il peuvent être remplacés en cas d'absence ou l'impossibilité par un Secrétaire National mandaté par le CSN.

Le *Trésorier Général* est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers régionaux ou locaux. Il est responsable des sommes et des valeurs appartenant au Syndicat, il doit tenir un livre de caisse. Il ne peut effectuer, sans décision du Secrétariat, aucun paiement ou retrait de fonds, et sans avoir versé aux archives du syndicat une pièce justificative.

Le Trésorier Général est tenu de fournir au Congrès National un bilan financier suffisamment détaillé pour

apprécier sa gestion.

Il ne peut se refuser à une vérification des comptes ou de la caisse, ordonnée par le Bureau National ou le Conseil Syndical National.

Les membres du Conseil Syndical National, du Bureau National et du Secrétariat National doivent rendre compte régulièrement devant ces instances de leur activité dans le secteur dont ils sont responsables.

Article 12. - Commission de contrôle financier

Le Congrès National élit une Commission de contrôle de trois membres.

Cette commission vérifie la gestion du trésorier général au cours du Congrès National, ou à tout autre moment si nécessaire.

Les membres de la Commission sont tenus de donner leur avis sur le rapport financier présenté au Congrès.

Les membres de la CCF assistent à titre consultatif aux sessions du CSN.

Article 13. Congrès National

Le Bureau National arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès National qu'il soumet au Conseil Syndical National, trois mois au moins avant la date prévue pour le Congrès.

Par la voix du journal syndical, deux mois avant la date du Congrès, il est porté à la connaissance des adhérents : le rapport d'activité et le document d'orientation du Bureau National, l'ordre du jour, le lieu et la date du Congrès.

La représentation démocratique des syndiqués au Congrès National est fixée par le Conseil Syndical National un trimestre avant la date du Congrès.

Cette représentation doit assurer à chaque section du SNTRS constituée et fonctionnant conformément aux articles V et VII des présents statuts, un nombre de délégués correspondant à son nombre d'adhérents. Ce nombre ne saurait être inférieur à un représentant par section telle qu'elle est définie au paragraphe précédent.

Les délégués doivent être élus par l'Assemblée générale de la section et disposent en cas de vote par mandat d'autant de voix que celle-ci a de syndiqués.

Article 14. - L'Assemblée plénière du Congrès National se compose :

- Des délégués élus par les sections locales
- Des délégués élus par les sections nationales
- Des membres du Conseil Syndical National

Article 15. - Des représentants du syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans les commissions paritaires, et dans les organismes d'action sociale peuvent être invités à assister aux travaux du Congrès à titre consultatif.

Article 16. - L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions posées à l'ordre du jour.

- Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués, les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande d'un délégué au Président de séance.

- Les votes par procuration ne sont pas admis.

- Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué suppléant élu par la même assemblée générale de section.

- Les travaux du Congrès sont dirigés par un Bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès, le Conseil Syndical National étant démissionnaire après le vote du rapport d'activité.

Article 17. - Le Congrès National se réunit tous les deux ans : toutefois sur décision du Conseil Syndical National, un Congrès National extraordinaire peut être convoqué durant la période séparant deux Congrès ordinaires.

Article 18. - Les différents échelons local, régional, et national du SNTRS doivent prendre toutes les mesures appropriées, afin de favoriser l'étude et l'expansion des problèmes revendicatifs spécifiques aux différentes catégories professionnelles composant le syndicat.

Des commissions ou collectifs de travail peuvent être créés à la diligence et sous la responsabilité respective des bureaux de ces différents échelons.

Le SNTRS conformément à l'article 25 des statuts confédéraux apportera sa contribution à l'Union Confédérale des retraités (CGT) et à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT).

TITRE V - COTISATIONS

Article 19. - Tout adhérent doit acquitter une cotisation mensuelle dont le taux est fixé à 0,5 % de son salaire mensuel net. Tout adhérent en retard d'un trimestre sera invité par le trésorier de sa section à régulariser sa situation dans le cours du trimestre suivant. Tout adhérent en retard de deux trimestres sera considéré comme démissionnaire et radié du Syndicat sans avis préalable.

L'adhérent qui démissionne du syndicat sans verser préalablement au trésorier les cotisations dues au jour de sa démission, sera considéré, comme radié du syndicat pour défaut de paiement.

Cette dernière disposition ne constituant pas un empêchement ou une renonciation pour le bureau de poursuivre le recouvrement des sommes dues au syndicat par toutes voies de droit.

Article 20. - La part des cotisations revenant aux trésoreries nationales, régionales et locales est fixée, compte tenu des cotisations dues aux différents organismes de la CGT, par le Conseil Syndical National.

Elle doit être ratifiée par le Congrès National.

TITRE VI - EXCLUSION

Article 21. - Tout adhérent qui aurait contrevenu aux statuts, porté atteinte aux principes ou à l'organisation du syndicat, pourra être suspendu par sa section syndicale et exclu par le CSN, à la demande de la Section.

- La demande d'exclusion devra être examinée au cours d'une assemblée générale extraordinaire, annoncée à tous les adhérents de la section au moins 15 jours avant la date de réunion.

L'intéressé devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du rapporteur de la demande d'exclusion, la décision devra être prise à la majorité absolue des présents.

Si la demande d'exclusion est adoptée l'intéressé sera immédiatement suspendu, et la section devra transmettre cette demande au Conseil Syndical National.

- Le Conseil syndical national sera saisi de cette demande dès sa première réunion et désignera en son sein une commission de cinq membres chargés d'entendre les parties intéressées.

A sa session suivante, après avoir entendu l'avis de sa commission, le Conseil Syndical National prononcera l'exclusion ou annulera la suspension.

- Une éventuelle demande de réintégration ne pourra être introduite que dans un délai d'un an, la procédure appliquée pour examiner la demande et prendre la décision sera la même que celle prévue en matière d'exclusion.

TITRE VII - JOURNAL NATIONAL

Article 22. - Le SNTRS publie un journal national, L'administration et la rédaction du journal sont sous la responsabilité du Bureau National.

TITRE VIII - SIEGE DU SYNDICAT

Article 23. - Le siège du Syndicat est fixé : 10, rue de Solférino Paris 7ème. Il pourra être transféré en tout autre lieu par le Conseil syndical national ou, si les circonstances l'exigent, par décision du bureau sanctionnée ultérieurement par le Conseil syndical national.

TITRE IX - DISSOLUTION

Article 24. - La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée qu'à la majorité des 2/3 de ses adhérents à jour de leurs cotisations réunis en Congrès convoqué spécialement à cet effet.

En cas de dissolution, les archives et les fonds restants en caisse seront remis à la Fédération de l'Education Nationale C.G.T.

TITRE X - MODIFICATION DE STATUTS

Article 25. - Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un Congrès National à condition que le texte des propositions ait été publié dans l'ordre du jour du Congrès.

PROGRAMME D'ACTION REVENDICATIVE

DU S.N.T.R.S. ADOPTE PAR LE XIII^È CONGRES (MARS 1972).

A. — AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE

1) Traitement et pouvoir d'achat.

1) REVALORISATION DU TRAITEMENT

- Rattrapage du pouvoir d'achat acquis en 1968.
- Garantie du pouvoir d'achat par une échelle mobile avec remplacement de l'indice des 298 articles par l'indice des 363 postes de la CGT exprimant plus exactement l'évolution réelle des prix.
- Augmentation du pouvoir d'achat (au moins 3% par an) avec des mesures particulières pour les salaires les plus bas afin que pas un salaire ne se vi-

tue au dessous de 1.100 F par mois. (début année 1972 comme date de référence).

Cela signifie un réajustement de notre grille par une augmentation de points de l'indice le plus bas et une répercussion dégressive jusqu'à l'indice 300.

- Reclassement des traitements de la Fonction publique par rapport aux retards qu'il accusent (10 à 20 % suivant le secteur de référence) et réajustement du point 100 au niveau du salaire moyen réel du manoeuvre de la métallurgie.

2) FISCALITE

La pression de la fiscalité ayant une grande influence sur le pouvoir d'achat il importe que soit mise en

oeuvre une véritable réforme de fiscalité avec révision de l'impôt sur le revenu et abrogation de la T.V.A. sur les produits de première nécessité, ainsi que sur les articles ayant trait à la culture intellectuelle (livres, disques...).

3) RECLASSEMENTS CATEGORIELS

a) Catégories C et D de la Fonction publique

- suppression des catégories 9B et 8B,
- révision indiciaire et relèvement des fins de carrière des catégories 7, 6 et 5B (allongement à 12 échelons).

b) Catégorie B de la Fonction publique

Principale victime des manipulations gouvernementales, la catégorie B se trouve être la catégorie la plus déclassée. Aussi exigeons-nous les relèvements immédiats des indices de façon que les carrières soient :

- pour la 3B (et la 3D) de l'indice 250 à 445 net
- pour la 2B (et la 2D), une fin de carrière à l'indice 480 net.

c) Catégorie A de la Fonction publique

- harmonisation du début de la carrière
- allongement de la fin de carrière de la catégorie

rie 3A.

- allongement et harmonisation de la fin de carrière de la catégorie 2A (carrière similaire aux chargés de recherche).

- allongement et harmonisation de fin de carrière de la catégorie 1A (carrière similaire aux maîtres de recherche).
- ouverture au recrutement de la catégorie 1A.
- création de la catégorie OA.
- aménagement du passage d'ingénieur chercheur avec reconnaissance de l'activité de recherche dans le déroulement des carrières 1B à OA.

- d) Parution immédiate des mesures contenues dans le projet de nouveau statut.

Notamment :

- intégration des D en B, et accès des administratifs aux catégories A.
- reclassement des personnels de l'informatique, des professions d'ouvriers (portées de 3 à 6 niveaux jusqu'à la 2B), des personnels d'encadrement des professions ouvrières, des dessinateurs et agents techniques.
- reconnaissance des emplois sociaux.

4) MESURES CONCERNANT LES PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES.

- suppression des abattements de zone.
- incorporation de l'indemnité de résidence dans le salaire.
- supplément familial uniforme pour toutes les catégories, uniquement proportionnel au nombre d'enfants.
- crédit de prime de la participation à la Recherche scientifique portée à 20% pour l'ensemble des catégories et inclusion de la prime au salaire en la transformant en une indemnité mensuelle.

Dans un premier temps, exigence de la parution d'un texte du CNRS prévoyant 16% pour toutes les catégories, suppression du tiers modulable et des abattements du congé maladie.

Ensuite, crédit porté à 20%, les 4% supplémentaires étant répartis sous forme d'un supplément égal pour tous.

- octroi de la prime aux personnels partant en cours

de semestre proportionnellement au temps de présence dans le semestre.

- octroi de primes correctes pour travaux dangereux et insalubres, de prime d'isolement ou d'altitude indemnisation des travaux effectués hors horaires normaux ou effectués à des cadences de plus en plus accélérées.
- congés supplémentaires ou horaires réduits pour personnels isolés, ou travaillant en altitude, as treints obligatoirement à des cadences accélérées ou à des travaux hors horaires normaux.
- Bonification en temps pour l'ouverture des droits à la retraite, pour travaux dangereux et insalubres.
- Indemnités spéciales et exceptionnelles en attente de nouvelles dispositions statutaires pour certaines catégories de spécialistes ou de l'informatique.
- Réglementation de la récupération des heures supplémentaires et des heures effectuées hors horaire normaux.

III) Une retraite décente.

- Revalorisation des retraites et pensions et ouverture du droit à la retraite à 55 ans.
- Mesures améliorant le régime de retraites complémentaires IRCANTEC sur les bases du programme de l'UGFF et obtention d'une pension anticipée en cas d'invalidité.
- Application de l'accord du 24 mai 1968 dans lequel le C.N.R.S. s'engageait "à obtenir une modification de la réglementation en vue d'y introduire des règles analogues à celles de la Fonction Publique... en ce qui concerne le régime des retraites".

Le S.N.T.R.S. entend faire respecter cet engagement.

- soit par l'extension à tous les personnels régis par notre statut de la retraite fixée par le décret n° 65-836 du 24 septembre 1965, dont bénéficient déjà certains contractuels de notre statut, en tenant compte de la limite de plafond prévue par le décret 65-836

qui est fixé à l'indice 1000 brut correspondant à la fin de carrière IA, la portion dépassant cette limite n'étant comptée que pour moitié.

- soit par un système tel que le projet de régime de pensions élaboré par le CNRS à la condition qu'il soit dûment complété par l'affirmation explicite de la garantie de l'Etat et par un texte d'application des clauses transitoires (possibilités de rachat, répercussions sur les retraites).

Pour les personnels antérieurement régis par le décret 472097 du 22.10.47, intégrés dans la cadre ITA du CNRS par le décret 67214 du 17.3.67 :

- application de l'article 50 du décret 591405 du 9.12.59 les régissant relatif au paiement de l'indemnité de licenciement.
- révision du plafond de retraite des anciens travailleurs de l'Etat par indexation automatique.

III) Une véritable action sociale.

Abrogation des ordonnances sur la Sécurité Sociale.

Gestion démocratique de la Sécurité Sociale.

Sauvegarde et revalorisation des prestations familiales.

Indexation du budget du CAES sur la masse salariale.

Obtention de 3% au moins de cette masse salariale pour l'action propre du CAES (sports, loisirs, culture, enfance, vacances, solidarité...).

Obtention pour l'action et les affaires sociales (CAES et CAS) des Instituts nationaux du CNRS (INAG et IN2P3), de moyens identiques, par agent, à ce qui est donné par le CNRS pour l'ensemble des secteurs sociaux

Continuation (au CNRS et application à l'INAG et IN2P3) de l'intégration graduelle des personnels de service des cantines sur postes budgétaires. Cette "normalisation" doit s'accompagner de modalités permettant

- d'intégrer ces personnels sur des postes correspondant au travail et aux responsabilités exercées,
- de régler définitivement ce problème en trois ans maximum.

Pour les isolés : mise en place de modalités leur assurant une "indemnité de repas" (chèque-restaurant) ou l'accès par association à des cantines de ministères localités, entreprises.

Doublage des possibilités de prêt pour l'amélioration de l'habitat (actuellement 3.500F).

Mise en place de "Commissions paritaires logement", sur les plans locaux, afin de définir les besoins réels des personnels en matière de logements locatifs.

Abrogation de l'article 2bis des conventions d'engagement liant le logement au travail.

Application des normes définies par la sous-commission

d'implantation des locaux sociaux de la CAS, aussi bien pour les laboratoires anciens par un plan de rattrapage (créations, réfection, modernisation), que pour les nouvelles installations pour lesquelles les normes définies (pour les restaurants, locaux sociaux, médico-sociaux, syndicaux), doivent obligatoirement être appliquées : pas de constructions nouvelles sans blocs sociaux.

Pour les laboratoires associés, réalisation de locaux sociaux par participation avec l'Enseignement supérieur.

Reconnaissance des besoins en mètres carrés sociaux pour les activités de loisirs sportifs et culturels.

Reconnaissance des centres socio-éducatifs (centres aérés) dans les locaux sociaux indispensables pour assurer aux personnels des conditions décentes de travail (réalisation propre ou en association, participation).

Par un investissement graduel, réalisation par association (municipalités, C.E., ministères, etc.) d'un collectif de "lits-crèche".

Obtention aux sections locales, au secrétariat national du CAES des moyens nécessaires au fonctionnement (postes budgétaires : un par 500 agents ou fraction, intégration des secrétaires vacataires du CAES, tirages, matériel...).

Action particulière du CAES pour la formation de moniteurs, responsables d'activités... et tout spécialement dans le domaine culturel (participation aux efforts, aux stages d'organismes reconnus par le CAES).

Pour l'INSERM, obtention rapide graduelle de moyens et budgets identiques à ceux du CAES du CNRS, à la fois pour le CAES de l'INSERM et pour les autres secteurs de l'action sociale (cantines, logement, aide exceptionnelle locaux sociaux, crèches, etc.) à ce qui est pratiqué par agent au CNRS.

IV) Le temps et les moyens de vivre.

- Non remise en cause des acquis dans les universités et suppression de l'article 4 sur les contrats passés avec l'Université.

- Organisation de la lutte contre les tentatives qui se multiplient de remettre en cause les acquis liés à la nature du travail.

- Application à tous les salariés d'un horaire maximum de 40 heures en cinq jours sans diminution de salaire.

- Garantie de deux jours de repos consécutifs.
- Obtention de 40 jours ouvrés de vacances par an.
- Construction de logements sociaux à proximité du

lieu de travail et garantie du logement aux travailleurs amenés à changer de résidence pour suivre leur laboratoire ou par suite d'une mutation (même si le laboratoire se trouve dans le même département), garantie assortie d'indemnité de déménagement couvrant l'intégralité des frais.

- Moyens pour permettre l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs à tous les travailleurs. Notamment dans les grands centres, mise à disposition et construction d'équipements culturels et sportifs (salles de conférences, projections de films, gymnases, etc...).

- Education permanente pour les travailleurs afin de leur permettre d'avoir accès à la culture, aux loisirs, aux sports.

* B. — AMÉLIORATIONS STATUTAIRES ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL *

Les améliorations des conditions de travail passent par la reconnaissance du métier de travailleur scientifique avec un statut assurant la stabilité de l'emploi, des garanties de carrière et des retraites décentes ; ce statut étant adapté aux conditions spécifiques de la Recherche. Il est évident que la revon-

dication prioritaire est l'obtention des moyens budgétaires nécessaires au fonctionnement des organismes de recherche, à la création des postes nécessaires à l'intégration des personnels hors statut et permettant un déroulement de carrière normal.

I) DÉFENSE du STATUT

- Retour au budget du CNRS des 388 emplois budgétaires du corps des I.T.A. du CNRS transférés à l'IN2P3 par la loi de Finances 1972, sans que ces personnels soient consultés, et en violation de leur statut.

- Création d'un nombre suffisant d'emplois budgétaires au CNRS pour y intégrer tous les emplois à statut type CNRS existants à l'IN2P3.

II) Amélioration du statut du C.N.R.S.

1) EMPLOI

- Reconnaissance et droit effectif au travail à mi-temps sans aucune perte d'avantages (congés éducation, formation permanente, prestations familiales, droits syndicaux etc...)

- Application de manière non restrictive des articles pour que les propositions d'affectation soient faites rapidement et simultanément, que les affectations soient proposées en tenant compte du domicile, la notion de département et de district étant trop large ; qu'il n'y ait pas de répercussion négative pour l'agent notamment en ce qui concerne la prime, le déroulement de carrière, etc. ; que le recyclage se fasse après accord de l'agent et dans un secteur en expansion.

- Application aux personnels de la Loi Roustan dont bénéficient les titulaires de la Fonction publique.

- Fonctionnement réel et efficace des possibilités de mutations volontaires.

- Mesures concernant le recrutement, l'avancement, la formation professionnelle, la nomination effective des agents et leur éventuel reclassement.

- Embauche directe à l'échelon correspondant à la reconstitution de carrière dont peut bénéficier l'agent et en fonction des niveaux de formation.

- Avis d'une commission paritaire pour toute décision concernant la fin de stage.

- Reconstitution de carrière à 100% pour les services dans le privé ou dans le secteur nationalisé.

- Application aux personnels contractuels de l'indemnité de licenciement résultant de l'article 35 du statut des fonctionnaires.

2) FORMATION PERMANENTE

- Formation professionnelle et recyclage correspondant aux exigences des techniques modernes et permettant les adaptations nécessaires, réalisés avec les garanties de préparation sérieuse et assurés par l'Education Nationale et le CNRS.

- Application au CNRS des dispositions du secteur privé auquel s'applique la loi du 9 Juillet 1971.

La formation permanente et le recyclage s'effectuant

- pour toutes les catégories de personnels,

- pendant le temps de travail,

- sans retenue de salaire,

- sans risque de perte de l'emploi, par suite d'une interruption pour suivre des cours,

- sous contrôle syndical,

- gratuitement : remboursement de tous les frais engagés pour suivre cet enseignement (transport, livres, indemnités de séjour, etc..)

3) STATUT DE PERSONNEL PERMANENT DE L'ETAT

Transformation du statut actuel en un statut de personnel permanent de l'Etat.

Cette revendication, issue de notre Xè Congrès, a été explicitée dans le document du 2 octobre 1967 sous la forme d'une titularisation dans un statut particulier pouvant déroger au statut général (article 2 du statut

général des fonctionnaires),.

Correspondant au projet de loi sur la titularisation des non-titulaires, établi en décembre 1971 par l'U.G.F.F. ce statut particulier de personnel permanent de l'Etat comporterait pour la définition des emplois, le recrutement, le déroulement des carrières des règles qui seraient adaptées aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue la recherche scientifique.

4) DEROULEMENT DE CARRIERE

- Continuité du déroulement de carrière fondée sur la reconnaissance des qualités professionnelles dont l'évolution est liée à l'accroissement de l'expérience et des connaissances ou à la promotion à d'autres fonctions.

- Mise en place de dispositions internes aux laboratoires ou services facilitant aux agents l'accès à une qualification professionnelle supérieure.

- Nomination à "titre personnel" de tous les agents inscrits sur la liste d'aptitude,

- Amélioration de la procédure du déroulement des

concours aussi longtemps que les catégories D ne sont pas intégrées en B. Création de postes permettant effectivement les nominations.

- Possibilités de dérogations au recrutement et à la promotion portées à 50% de l'effectif.

- Modification de la composition de la commission de dérogations de façon à assurer la parité des représentants du personnel et des représentants de l'Administration.

- Fixation à 1/6 du recrutement annuel des possibilités de promotion à la catégorie supérieure et cela pour toutes les catégories.

III) Le droit à un emploi statutaire pour tous.

1) PERSONNELS HORS STATUT (vacataires permanents, personnels sous contrats gérés sur "ressources affectées", personnels horaires)

- Plus d'embauche de personnels hors statut :

- elle masque les insuffisances budgétaires,

- elle n'offre aucune perspective de carrière, de sécurité de l'emploi à ces personnels.

- Intégration de tous ces personnels sur postes budgétaires et reclassement correspondant à leur qualification, titre ou diplômes avec prise en compte de

l'ancienneté, maintien des avantages acquis et continuité du salaire assurée.

- Dans l'immédiat : intégration minimum sur 10% des postes créés avec un minimum de 60 postes par an, pour les emplois occupés par des horaires et des vacataires permanents : mise en place d'une procédure de budgetisation par transfert des crédits (convenablement complétés) affectés à ces emplois d'horaires ou

2) PERSONNELS VACATAIRES

- Limitation de la vacation et attribution en fonction du caractère exceptionnel.

- Contrôle par le Comité National de l'attribution de ces vacations.

- Veiller à ce que l'usage de la vacation ne soit pas un moyen de pallier les insuffisances budgétaires.

- Obtenir la revalorisation et l'indexation des vacations sur les augmentations de la fonction publique.

- Possibilité d'embauche sur poste budgétaire des travailleurs étrangers.

- Intégration des personnels horaires et création de quatre taux horaires correspondant aux 1er, 2è, 3è

3) PERSONNELS N'AVANT PAS DE STATUT (rémunérés sur crédits de fonctionnement...)

- Action pour l'obtention intégrale du statut du

4) PERSONNELS A TEMPS PARTIEL

- Obtention d'un contingent de postes pour transfor-

IV) Amélioration des conditions de travail.

1) AU CNRS, A L'INSERM, DANS LES INSA, etc...

- Renforcement des moyens administratifs des organismes (CNRS, INSERM..) pour assurer avec rapidité et exactitude l'information des personnels au moment de l'engagement, l'effet des décisions relatives à l'embauche, aux reconstitutions de carrières, aux avancements, aux possibilités de mutations, au remboursement des frais de mission et de déménagement, etc., ainsi que les études techniques relatives aux revendications du personnel.

- Application intégrale aux personnels ne dépendant pas des laboratoires propres au CNRS des réglementations dans ces laboratoires (horaires, congés, droit syndical, etc.) sans pour autant remettre en cause les acquis.

2) TRANSPORT

- Généralisation au delà de la région parisienne et augmentation de la prime de transport.

- Paiement de la carte unique de transport par l'employeur.

- Passage à 50% de la réduction des tarifs de la

3) HYGIENE ET SECURITE

- Mise en place dans tous les laboratoires de commissions locales d'Hygiène et Sécurité fonctionnant effectivement, avec des réunions fréquentes et dont les souhaits des représentants syndicaux soient suivis d'effets.

- Décharges horaires pour les membres des CHS afin:

- d'assurer leur formation ;
- d'assurer leur fonction dans les mêmes conditions qu'un représentant syndical.

- Renforcer la liaison entre le CHS national et les CHS locaux.

de vacataires. Pour ces personnels âgés de plus de 60 ans mais recrutés au CNRS avant cet âge, mesures spéciales pour permettre leur intégration.

- Dans l'attente d'être intégrés, ces agents devront bénéficier des rémunérations, carrières et avantages sociaux qui leur seraient consentis au CNRS, ainsi que des garanties ASSEDIC.

et 4è échelons de la 7B, avec un déroulement de carrière :

- dans l'attente d'être intégrés,
- pour les agents ne pouvant être intégrés (plus de soixante ans).

- Gestion de ces personnels hors statut par le CNRS, contrôlée par les organisations syndicales afin

- de veiller à ce qu'il n'y ait plus d'embauche sur poste hors statut ;

- de veiller à l'intégration de ces agents sur postes budgétaires ;

- qu'il n'y ait pas de licenciements ;

- d'assurer un déroulement de carrière à ces agents.

CNRS avec conservation des clauses plus favorables que ces personnels pourraient avoir obtenues.

- Dans un premier temps, obtention de mesures pour obtenir une réglementation basée sur le statut du CNRS.

mer les emplois à temps partiel en emplois à plein temps pour tous les personnels qui le désirent.

- Contre le recours aux services des entreprises extérieures (entretien, gardiennage, etc.), services qui doivent être assurés par des emplois budgétaires normaux.

- Allongement du congé de maternité à seize semaines.

- Autorisation d'absences de droit pour soigner un enfant pour la mère comme pour le père.

- Horaires particuliers pour les femmes enceintes et les parents de très jeunes enfants.

- Octroi d'une indemnité de garde et généralisation de l'indemnité de crèche.

- Possibilité de renouveler la mise en disponibilité jusqu'à ce que le plus jeune des enfants ait 5ans.

SNCF pour les congés payés.

- Etude de la mise en place de transports collectifs par le CNRS dans les localités où les personnels en ressentent la nécessité.

- Uniformisation, réévaluation et paiement anticipé des frais de mission.

- Création de postes budgétaires d'ingénieurs et d'animateurs de sécurité.

- Les grands centres doivent être pourvus d'un responsable local permanent, de haut niveau, dépendant de l'administration centrale et non de l'administration locale de leur centre.

- Le CNRS doit être tenu aux mêmes obligations, en matière d'hygiène et de sécurité que le secteur privé.

- Amélioration des moyens de travail, surtout dans les laboratoires anciens (éclairage, ventilation, canalisations) ou exerçant une activité dangereuse (produits toxiques, radioactifs...).

En un mot : des crédits suffisants pour la sécurité.

4) MEDECINE DU TRAVAIL

- Une médecine du travail efficace.
- Contrôles médicaux fréquents (généraux et spécifiques à l'activité de l'agent).
- Avoir des médecins spécialisés pour la spécifici-

té du travail exercé dans le laboratoire.

- Des blocs médicaux sociaux et ambulances dans tous les laboratoires et disponibles en permanence (tant que des personnels travaillent).
- Reconnaissance comme maladie professionnelle de toute maladie liée à la nature du travail.

Conformément aux orientations définies par le XIII^e Congrès, le SNTRS développera son action revendicative pour la défense de l'Université, de la Recherche, des libertés, pour la démocratie et la paix.

Dans l'Université

- Réforme démocratique de l'enseignement rejetant à la fois la sélection par l'échec et la sélection sociale et permettant à chacun de se déterminer en fonction de ses seules aptitudes.
- Cette réforme démocratique s'accompagnant de la gratuité d'un enseignement laïque.
- Nouvelle étape dans la démocratisation des structures avec, par exemple, la création de commissions paritaires dans les universités.
- Donner à l'Education nationale les possibilités d'organiser le perfectionnement continu et le recyclage.
- Donner à l'Université les moyens budgétaires (emplois, crédits) nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Défendre et acquérir des libertés

- Extension des droits syndicaux et sociaux et obtention des libertés politiques et démocratiques.
- Défense des libertés individuelles et garantie de carrière aux militants syndicaux et sociaux.
- Défense des libertés collectives :
 - abrogation de la loi anticasseur,
 - droit de grève reconnu et non-retenu de salaire,
 - droit à l'information
 - possibilités aux organisations syndicales de s'exprimer à l'ORTF.
 - respect du droit d'affichage.
 - dissolution des polices privées patronales.

Dans la Recherche

- Défense et développement du secteur public de la recherche au service de la population :
 - contre l'implantation de sociétés privées dans la recherche publique,
 - contre les transferts des personnels hors CNRS,
 - contre le recours aux services des entreprises extérieures.
- Cela sous-entend une politique hardie en matière de recherche avec :
 - un budget correspondant aux besoins sociaux, culturels et économiques de la nation,
 - l'avancement des connaissances dans toutes les branches,
 - la valorisation du plus grand nombre de découvertes,
 - le transfert des crédits militaires en crédits civils,
 - la nationalisation des grandes entreprises, ce qui permettra des passages plus aisés entre la recherche fondamentale, la recherche appliquée et la recherche de développement.

Dans l'immédiat : versement par les entreprises privées de taxes à la recherche scientifique.

- suppression de la TVA pour les laboratoires.

Le SNTRS luttera

- pour une démocratie économique et politique ouvrant la voie au socialisme.
- pour la paix et le désarmement.