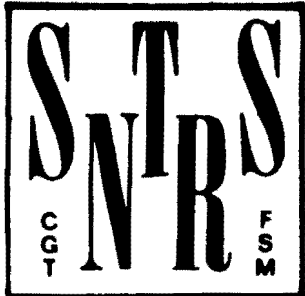


BULLETIN DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Syndicat National CGT des Travailleurs de la Recherche Scientifique

10, rue de Solférino 75341 PARIS CEDEX 07

Tél. : 551 64 67



BULLETIN MENSUEL N°173 - AOUT-SEPTEMBRE 1976

SNTRS - CGT
C.C.P. 30.310-68 - LA SOURCE

Contre l'austérité : Pour nos revendications: **AGIR!**

Ce numéro spécial du journal du SNTRS-CGT est consacré au bilan de l'action syndicale depuis 1972. Il paraît au moment où le Gouvernement GISCARD-BARRE lance une grande offensive anti-sociale qui vise particulièrement les travailleurs, et nécessite une riposte énergique de ceux-ci.

La lecture de ce Bulletin renforcera chez tous les personnels du CNRS, de l'INSERM et assimilés, la conviction qu'ils doivent être présents dans cette bataille, en leur montrant qu'il est possible d'imposer des reculs au pouvoir, ce qu'ils ont fait par leur lutte au cours de ces dernières années dans notre secteur de la recherche scientifique.

Depuis le 3 septembre la CGT a pris des dispositions et multiplié les initiatives en direction de toutes les organisations, pour réaliser un large front syndical commun contre toute atteinte au pouvoir d'achat des travailleurs, à leurs droits sociaux, à leur emploi et à leurs conditions de travail.

Il s'agit en effet d'une attaque de grande envergure du pouvoir et du grand patronat qui, par la hausse accélérée des prix, le super-impôt sécheresse, les atteintes à la sécurité sociale ..., entendent faire supporter de nouveaux sacrifices aux salariés, jusqu'aux travailleurs les plus modestes.

Face à cette situation une action massive et résolue des travailleurs est indispensable. Comme toutes les organisations de la CGT, le SNTRS, qui n'a pas attendu que les projets de mesures

rétrogrades entrent en application pour les dénoncer et appeler les travailleurs à l'action, mettra tout en oeuvre pour contribuer à la riposte.

Le SNTRS-CGT considère que le développement de l'action pour la satisfaction des revendications générales et spécifiques de toutes les catégories de personnels est aussi un moyen efficace de battre en brèche la politique d'austérité du pouvoir.

S'appuyant sur les acquis obtenus par leurs luttes, les travailleurs du CNRS, de l'INSERM et assimilés peuvent par le renforcement de leur action faire aboutir de nouvelles revendications et transformer les promesses en succès revendicatifs.

Ils doivent être présents massivement dans la vaste bataille qui doit prendre une dimension et une puissance capables de vaincre la résistance de l'État patron et du C.N.P.F.

Dans cette bataille, le meilleur atout des travailleurs c'est la force de la CGT, elle est un élément décisif de leur défense, c'est pour cela que sans relâche avec passion nous les appelons à rejoindre nos rangs.

Adhérer à la CGT, par centaines, par milliers, au CNRS, à l'INSERM, dans les universités, c'est renforcer d'autant l'efficacité de l'action syndicale à l'avantage des salariés de nos organismes, c'est contribuer d'une manière décisive aux changements fondamentaux dont notre pays a un besoin impérieux.

Guy DUPRÉ
Secrétaire général.

Tous dans la GRÈVE du 7 OCTOBRE 1976

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE S.N.T.R.S. - C.G.T.

LA SITUATION DES REVENDICATIONS DES PERSONNELS DU CNRS, DE L'INSERM ET ASSIMILÉS DEPUIS LE XIII^e CONGRÈS DU SNTRS-CGT (MARS 1972).

Le tableau ci-dessous indique dans la colonne de gauche les revendications formulées en 1972 et leur éventuelle évolution. Dans la colonne de droite nous avons résumé les succès revendicatifs, les acquis et les engagements obtenus par l'action.

Bien que la référence soit souvent celle du CNRS, il faut considérer que ces mesures concernent l'INSERM et les organismes assimilés.

Leur application aux personnels de ces établissements fait toujours l'objet d'une lutte des sections SNTRS concernés pour en obtenir la répercussion rapide et intégrale.

Les aspects particuliers à l'INSERM, et aux autres organismes fait l'objet de textes spécifiques à ces organismes à la fin de ce tableau.

REVENDICATIONS

RÉMUNÉRATIONS ET POUVOIR D'ACHAT

- Rattrapage du pouvoir d'achat acquis en 1968.
- Garantie du pouvoir d'achat par un système d'échelle mobile basée sur un indice des prix reflétant réellement leur évolution.
- Progression du pouvoir d'achat d'au moins 3 % par an, avec une progression plus importante pour les bas et moyens salaires.

REMARQUES.

Les rémunérations proprement dites (traitement et indemnités de résidence) des personnels du CNRS et de l'INSERM dépendent de celles de la Fonction publique, elles ont donc subi les conséquences de la politique dite «contractuelle», menée depuis 1969 par le pouvoir avec la collaboration des dirigeants FEN et FO.

Cette politique et les «contrats» et «accords» salariaux (dont seule la CGT n'a signé aucun) avait pour objectif de freiner l'évolution des salaires et d'imposer l'austérité.

SITUATION ACTUELLE

- L'action des organisations de la CGT, dont le SNTRS, a permis de limiter les méfaits de la politique salariale du pouvoir, mais la collaboration à cette politique des dirigeants FEN et FO de la Fonction publique, leur refus d'organiser l'action unie des personnels, ont eu pour conséquence une dégradation continue du pouvoir d'achat de ceux-ci.

D'après une étude du SNTRS-CGT, 95 % des personnels du CNRS et de l'INSERM ont eu une perte de leur pouvoir d'achat depuis 1972.

A titre d'exemple pour :

- un agent 7B 2^e (indice 222) il y a stagnation
- un agent 2B 5^e (indice 335) il y a perte de 10 %
- un agent 2A 9^e (indice 630) il y a perte de 15 %

Il n'est évidemment pas tenu compte dans ces exemples des augmentations résultant de l'application des réformes catégorielles (C, D et B) celles-ci ayant pour objet de corriger des déclassements.

- De janvier 1972 à juin 1976 l'action a imposé 18 points uniformes et il a été intégré 5 points de l'indemnité de résidence (en 1968 cette indemnité allait de 20 à 12,75 %, en 1975 les taux vont de 11 à 7,50 %, le nombre de zones ayant été réduit de 6 à 3).

PRIMES ET INDEMNITÉS

● Prime de participation à la recherche.

Exigence du crédit porté à 20 % pour toutes les catégories (A, B, D), avec dans un premier temps 16 % pour tous et suppression du tiers modulable.

● Indemnités spéciales et exceptionnelles, en attente de nouvelles dispositions statutaires, pour certaines catégories de spécialistes.

● Octroi de primes correctes pour travaux dangereux et insalubres, pour travaux en altitude et pour isolement.

● Application au CNRS et à l'INSERM des allocations pour perte d'emploi.

● Indemnité de mutation pour les personnels appelés à suivre leur laboratoire décentralisé.

● Amélioration des frais de mission.

■ 1975, 1976 indemnité mensuelle pour la 9B et le premier échelon de la 8B et de la 6D (50 F en 1975, 25 F en 1976).

■ 1975, 1976 augmentation du plancher de l'indemnité de résidence (tous les agents ayant un indice inférieur à 308 brut touche l'indemnité de résidence de cet indice).

■ Refus de la Direction du CNRS de transmettre la revendication de la prime à 20 % pour tous et dans un premier temps à 16 %, refus de la suppression du tiers modulable. Néanmoins l'action a permis d'imposer en décembre 1975 :

● l'augmentation de 1/3 de la « prime » des administratifs et des 8 et 9B (indemnités forfaitaires et heures supplémentaires)

● l'augmentation du taux de base de la prime des 6 et 7B qui passe de 4 à 6 % ce qui permet de leur attribuer 12 %.

■ Juillet 1975 application au CNRS du décret 73-374 du 28/3/73 relatif à l'attribution d'une prime de technicité aux opérateurs sur machine comptable.

■ Décembre 1975, augmentation des taux et du nombre d'agents pouvant bénéficier de la prime spéciale pour les ingénieurs et spécialistes.

■ L'application aux personnels du CNRS des indemnités pour travaux dangereux et insalubres prévues dans la F.P. a été obtenue en 1975 (J.O. du 12.9.75) l'action se poursuit contre l'application restrictive (limitée aux catégories 9 à 4B).

■ Obtention d'une indemnité d'isolement pour certains personnels du CNRS (décret 74-108 du 8.2.74).

■ L'application de la circulaire de la Fonction publique n°1188 est applicable aux personnels du CNRS, de l'INSERM et hors-statut.

■ Le projet élaboré par le CNRS a recueilli l'accord de la DGRST et de la DATAR il est actuellement bloqué aux Finances.

■ Depuis l'engagement de la Direction (janvier 1970) d'élaborer un barème propre au CNRS, aucune amélioration ; les frais de mission au CNRS et à l'INSERM sont inférieurs à ceux appliqués aux titulaires.

TITULARISATION ET AMÉLIORATIONS STATUTAIRES

● Exigence de la reconnaissance du métier de travailleur scientifique avec un statut assurant la stabilité de l'emploi, des garanties de carrières et de retraites décentes. Cette revendication a été formulée dans la plate-forme du Xe Congrès du SNTRS (1967) par l'exigence d'un STATUT DE TITULAIRE comportant pour la définition des emplois, le recrutement, le déroulement de carrière, des règles qui seraient adaptées aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue la recherche scientifique.

■ Après avoir longtemps refusé la discussion sur le principe même de la titularisation pour les personnels du CNRS, en 1975, la Direction reconnaît que « la titularisation pourrait apporter des solutions aux revendications des personnels en matière de sécurité d'emploi, de retraites et de garantie sociale ».

Elle considère néanmoins que la titularisation « ne peut être envisagée dans le contexte actuel », et s'engage « à obtenir dans le statut de contractuel des améliorations allant dans le même sens ».

L'action doit donc se poursuivre pour cette revendication fondamentale, tout en exigeant des améliorations immédiates du statut de contractuel, nous rapprochant de la situation des titulaires et favorisant ainsi

REMARQUES.

Les XIe, XIIe, XIIIe et XIVe Congrès du SNTRS ont précisé le contenu de ce statut de titulaire s'associant dans l'action menée par l'UGFF pour la titularisation de tous les non-titulaires de la Fonction publique, et qui a fait l'objet d'un projet de loi déposé par les groupes parlementaires de gauche à l'Assemblée nationale.

AMÉLIORATIONS DU STATUT ACTUEL

a) Déroulement de carrière.

● Le XIIIe Congrès formulait l'exigence de «la continuité du déroulement de carrière fondée sur la reconnaissance des qualifications professionnelles. Il revendiquait un déroulement de carrière convenable pour tous, en exigeant notamment :

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

- possibilités de dérogations au recrutement et à la promotion portées à 50 p. cent de l'effectif de toutes les catégories

- amélioration de la procédure du concours pour les administratifs.

Le XIIIe Congrès exigeait également devant le blocage des carrières la nomination à «titre personnel» de tous les agents inscrits sur la liste d'aptitude.

REMARQUES.

Le XIVe Congrès a précisé la revendication en matière de carrière : «garantie d'une carrière d'ampleur suffisante au sein d'une même catégorie, par avancement assurés réguliers d'échelon. Trois séries de mesures peuvent concourir à cet objectif :

- réduction du nombre des catégories

- augmentation substantielle des indices de fin de carrière

- augmentation de la valeur, en points d'indice, de chaque échelon».

b) Reconnaissance, classement convenable ou reclassement de toutes les professions et qualifications.

● Parutions immédiates des mesures contenues dans le projet de nouveau statut déposé en juillet 1970 par la Direction du CNRS.

la perspective de la titularisation.

L'action des non-titulaires de la Fonction publique, à l'initiative de l'UGFF-CGT, a imposé l'ouverture de discussion au gouvernement en 1974.

Des mesures très limitées de titularisation de certains non-titulaires ont été obtenues en 1975. En 1976 l'action a permis d'imposer la recevabilité du projet de loi de titularisation de la gauche par la commission des lois de l'Assemblée nationale. Il est évident que l'adoption de cette loi favoriserait l'obtention d'un statut dérogatoire de titulaire pour les personnels du CNRS et de l'INSERM.

■ L'action a imposé au CNRS l'ouverture de discussion sur le déroulement des carrières en 1975, le groupe de travail CNRS/syndicats a abouti aux premières conclusions suivantes :

● Les catégories 3B-2B, 3D-2D, 9 - 8 - 7 et 6B, 6D et 6D bis pourraient être fusionnées mais le CNRS exige une subdivision en classes.

● Le CNRS refuse la fusion 6D, 6D bis 5D, l'alignement 4D-5B, la suppression de la 4B et de la 1B bis, l'allongement de la 3A et de la 2A, l'uniformité du nombre d'échelon (12), l'augmentation de l'amplitude entre deux échelons.

● Les promotions pourraient être calculées sur un pourcentage de l'effectif de la catégorie (3 % pour les catégories A, 1B et 1D, 4 p. cent pour les autres catégories).

● Dans la limite de 25 % de l'effectif les agents pourraient accéder aux indices du groupe supérieur sans changer de catégorie.

■ Le décret du 18.12.74 permet pour toutes les catégories au-dessous de la 1B et de la 1D la promotion dans la limite du 1/6 du recrutement au lieu de 1/9.

■ Le même décret porte les possibilités de dérogation pour les administratifs de 5 à 10 p. cent.

■ L'ouverture de la 2D au recrutement (décret du 18.12.74) augmente les possibilités d'accès à cette catégorie par concours.

■ En octobre 1972 le CNRS s'est engagé à nommer tous les agents inscrits sur la liste d'aptitude en paritaire et en dérogation chaque année.

Cet engagement a été en partie tenu mais il se faisait au détriment des agents inscrits sur titre, le SNTRS a mené l'action pour que ceux-ci soient nommés et pour la résorption de la liste d'aptitude des années antérieures. Malgré une amélioration, il reste encore de nombreux agents sur la liste d'aptitude.

■ Le décret 76-841 du 24.8.76 modifie légèrement la pyramide des ingénieurs en additionnant le nombre des emplois de la 3A et de la 2A, il s'agit essentiellement d'une facilité qui permettra d'augmenter le nombre d'ingénieurs 2A (recrutement et promotion).

■ Les Finances refusent une grande partie du projet en septembre 1971 et admettent le principe de reclassements pour les administratifs ainsi que la reconnais-

Le XIVe Congrès reprend cette revendication en précisant les revendications contenues dans le texte du CNRS qui doivent aboutir rapidement notamment :

● Intégration des catégories D en B et l'accès des administratifs aux catégories A.

● Reconnaissance des professions manuelles dans le statut, avec le reclassement des professions d'ouvriers portées de 3 à 6 niveaux jusqu'au 2B, et les personnels d'encadrement en 3B, 2B et 1B.

● Reconnaissance des emplois sociaux dans le statut.

● Reconnaissance et classement des professions de l'informatique dans le statut, reclassement des informaticiens en place à partir des fonctions exercées.

● Reclassement des professions de dessinateurs et suppression de la 1B bis.

sance des professions de l'informatique Ces mesures sont contenues dans le décret 74-1089 du 18.12.74 que l'action a contribué à améliorer sensiblement par rapport aux propositions du CNRS. L'action impose également au CNRS de reprendre dans un second projet la reconnaissance et le classement des professions ouvrières et de certaines professions sociales et de cantine, il paraîtra au J.O. du 29.8.76 (décret 76-841).

■ L'intégration en B est refusée, mais le décret 74-1089 du 18.12.74 apporte un ensemble d'améliorations statutaires importantes à la situation des administratifs :

- alignement de la 3D sur la 3B
- ouverture de la 2D au recrutement ce qui donne des possibilités supplémentaires pour les agents en place d'accéder à cette catégorie (sur titres, en paritaire, en dérogation)
- allongement de la catégorie 1D jusqu'à l'avant dernier échelon de la 2A
- création d'une nouvelle catégorie 1D (deuxième groupe qui recouvre la 2A et le premier échelon de la 1A
- passage de 5 à 10 p. cent des dérogations pour les catégories D
- passage du 1/9 au 1/6 pour les promotions en commission paritaire jusqu'à la 2D

■ Le décret 76-481 du 24.8.76 modifie la liste des professions du groupe B en y introduisant les divers niveaux de qualifications des personnels ouvriers de la 6B à la 1B bis. Le texte fixe les conditions particulières de recrutement et de promotion des personnels concernés. Il prévoit notamment la prise en compte de la qualification et le passage d'essai professionnel pour le classement.

Des mesures transitoires sont obtenues pour le reclassement des personnels en place dans les nouvelles catégories sur la base de leurs qualifications réelles sans avoir à passer d'essais.

■ Le décret 76-841 du 24.8.76 introduit dans le statut les personnels de cantine de la 8B à la 2B, les infirmières en 3B et les assistantes sociales en 2 et 3B. Pour les personnels de cantine, le classement est inférieur au projet initial du CNRS, malgré une amélioration imposée par l'action sur les propositions des Finances.

Pour les personnels en place des mesures transitoires identiques à celles fixées pour les ouvriers sont prévues dans le décret.

■ Le décret 74-1089 du 18.12.74 introduit les professions de l'informatique dans le statut de la 6B à la 2A.

L'arrêté du 18.12.75 fixe la liste et la nature des examens professionnels prévu à l'article 16 du statut pour le recrutement et la promotion des personnels de l'informatique.

Le reclassement du personnel en place sans passer les examens a été refusé, toutefois la Direction du CNRS s'est engagée à ce que «les examens pour ces personnels portent sur le travail réellement effectué avec un matériel familial, et qu'il y ait transformation d'emploi pour les agents reçus».

■ L'action a imposé la constitution d'un groupe de travail administration/syndicats qui a apporté la preuve d'un déclassé réel des dessinateurs, malgré cela la Direction du CNRS se refuse à déposer des modifications statutaires remédiant à cette situation.

Elle refuse également la suppression de la 1B bis.

● Harmonisation des carrières des catégories A avec les grades équivalents des chercheurs et l'ouverture de la catégorie 1A au recrutement.

● Reclassement des petites catégories par la fusion en une seule catégorie au-dessous de la 5B et suppression des 8 et 9B.

● c) Classement des titres et diplômes.

Classement des titres et diplômes non reconnus dans le statut, reclassement des titres et diplômes sous classés.

RÉPERCUSSION DES RECLASSEMENTS CATÉGORIELS FONCTION PUBLIQUE

● Exigence de l'Application systématique au CNRS et à l'INSERM.

a) Catégories C et D (1971)

Répercussions des mesures appliquées aux personnels similaires de la F.P.

b) Catégorie B (1973)

Répercussions de la réforme des catégories B de la Fonction publique.

c) Catégorie A (1975)

Application de la réforme appliquée aux personnels de la F.P.

REMARQUES.

L'appréciation portée en matière de rémunération vaut pour la politique catégorielle qui a été solidement encadrée par le pouvoir dans sa politique contractuelle. Les réformes catégorielles outre leurs insuffisances ont été caractérisées par un étalement excessif et par des clauses interdisant pendant la durée du «contrat» toutes nouvelles réformes.

CONDITIONS DE TRAVAIL

● La revendication prioritaire est l'obtention des moyens budgétaires permettant le fonctionnement des laboratoires, dans des conditions de travail convenables pour les personnels respectant les règles d'hygiène et de sécurité et leur assurant un déroulement de carrière convenable.

■ Le CNRS s'appuyant sur l'opposition des Finances pour toutes revalorisations indiciaires a abandonné ce projet initial d'harmonisation. Toutefois le décret 74-1089 du 18.12.74 a créé une catégorie 0A comportant quatre échelons jusqu'aux échelles lettres A3 (équivalent à Maître de Recherche).

■ L'action a imposé un groupe de travail avec l'administration à ce problème particulièrement urgent, la Direction du CNRS tout en reconnaissant le bien fondé de la revendication refuse des modifications statutaires et s'en tient à une solution «gestionnaire» (utilisation des possibilités du statut pour remédier à la scandaleuse situation des petites catégories) la 9B a été vidée de ses effectifs en 1975. Le groupe de travail sur les carrières CNRS/syndicats a retenu le principe de la fusion des catégories 9 à 6B.

■ La Direction s'engage en février 1970 à rassembler tous les titres et diplômes non reconnus et à recevoir la commission de classification prévue à l'article 6 du statut.

Quatre années d'action des personnels et d'intervention du syndicat seront nécessaires pour qu'enfin la commission soit réunie en 1974 et 1975.

Toute une série de diplômes de techniciens et d'ingénieurs, notamment ceux liés à la promotion du travail seront reconnus. Nous imposons également le recul à la Direction sur sa tentative de déqualifier certains diplômes (ex. ceux du CNAM) la liste de ces diplômes a été publiée dans le bulletin de liaison du SNTRS n°5 de mars 1975.

■ La répercussion systématique est maintenant acquise, mais chaque fois l'action a été nécessaire pour imposer la date d'affet et l'application non restrictive :

juillet 1972 - application réforme CD : 40 (+15 à +19)
5D (+17 à +19) 6D (+8 à +15) 6D bis (18 à 35)
4B (0 à +11) 5B (+11 à +12) 6B (+11 à +19) 7B
(+11 à +23) 8B (+21 à +27).

juillet 1975 - réforme catégorie D : 9B (+1 à +8) 8B et 6D (+5).

mai 1974 - application réforme B : 3B et 3D (+23 à 25) 2B et 2D (+18 à +25) 1B bis (0 +15).

août 1976 - le projet d'application de la réforme des catégories A a été éevoyé par le CNRS au Secrétariat d'Etat aux Universités, il concerne les agents des catégories 1B bis, 1B, 3A, 2A et 1A dont l'indice est inférieur à 466.

■ La lutte permanente menée par le SNTRS pour défendre la recherche et ses personnels a obligé le pouvoir à limité ses atteintes à leurs conditions de travail.

Il faut néanmoins constater que l'aggravation continue depuis 1972 de la situation de la recherche, notamment en matière de crédits et de postes, a des répercussions sérieuses sur les conditions de travail des personnels.

● Application intégrale aux personnels ne dépendant pas de laboratoires propres du CNRS des réglementations minimum obtenues, sans pour autant remettre en cause les acquis.

● Semaine de 40 heures maximum en cinq jours sans diminution de salaires et garantie de deux jours de repos consécutifs.

● Reconnaissance et droit effectif au travail à mi-temps sans aucune perte d'avantage.

● Allongement du congé maternité à 16 semaines, autorisations d'absences de droit pour soigner un enfant, horaires particuliers pour les femmes enceintes et les parents de tous jeunes enfants, octroi d'une indemnité de garde et généralisation de l'indemnité de crèche.

● Garanties sociales appliquées aux titulaires de la Fonction publique en matière de congés maladie.

Hygiène et Sécurité.

● Le CNRS et l'INSERM de même que tous les établissements de recherche doivent être soumis à la même législation que le secteur privé en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité.

● Mise en place dans tous les laboratoires de comités locaux d'hygiène et de sécurité disposant de moyens d'interventions et de fonctionnement.

● Création etc ...
voir le texte ci-dessous.

A titre d'exemple les créations de postes au CNRS ont été de 400 en 1972, de 252 en 1973, de 231 en 1974, de 100 en 1975 et de 218 en 1976.

■ Après avoir obtenu par l'action dans de nombreux laboratoires défavorisés, l'application de la réglementation minimum du CNRS, l'action a surtout consisté à s'opposer aux tentatives répétées de la Direction de remise en cause des acquis (ex. circulaire de la Direction du CNRS rappelant aux formations associées les 32 jours ouvrés).

■ Au CNRS, à l'INSERM et dans les divers organismes les horaires sont en moyenne de 40 heures, toutefois dans de nombreux laboratoires et services on continue d'appliquer les 41 h 15, bien que dans la Fonction publique l'horaire fixé soit maintenant de 41 h.

■ Pas de problème particulier, nous avons obtenu au CNRS et à l'INSERM l'application des règles de la F.P. et même dans une certaine mesure, des règles plus favorables.

■ Nous avons obtenu l'application au CNRS de diverses mesures prises dans la Fonction publique suite à l'action menée depuis 1968 :

1) congés : 14 semaines dont 6 semaines au plus tôt et 2 semaines au plus tard avant la date présumée de l'accouchement. En cas de retard d'accouchement la période de retard s'ajoutera aux 14 semaines.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical le permet, une période d'arrêt de travail peut être accordée.

Les agents pendant leurs congés conservent l'intégralité de leur rémunération.

2) autorisations d'absence pendant la grossesse.

- autorisations d'absence pour suivre les séances préparatoires à l'accouchement sans douleur

- les chefs de services sont habilités pour aménager les horaires à partir du troisième mois

3) autorisations d'absence pour adopter un enfant de moins de quatre ans

- 10 jours consécutifs à compter de la date d'adoption

4) autorisation pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde.

- Ces autorisations sont accordées par les chefs de service après justification.

■ Le projet du CNRS refusé par notre Ministère de tutelle va être relancé par la Direction, le texte de couverture sociale des non-titulaires de la Fonction publique ne comportant aucune amélioration pour les personnels du CNRS et de l'INSERM.

■ Après des années d'intervention auprès du CNRS, du SNTRS-CGT et de ses représentants à la CHS nationale et dans les CHS locales, s'appuyant sur l'action des personnels il a été obtenu :

- En 1974 une instruction générale sur l'hygiène et la sécurité du travail au CNRS, composée de 5 notes définissant l'organisation, le fonctionnement de la sécurité et les organes consultatifs tant sur les plan national que local.

■ La mise en place d'un certain nombre de comités d'hygiène et de sécurité dans les laboratoires propres et les laboratoires associés a été réalisé.

- La création, encore insuffisante, de plusieurs postes d'ingénieurs et d'animateurs de sécurité.

- La création d'un poste d'inspecteur de sécurité au 7

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

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.).

RETRAITES

- Application de l'accord du 24 mai 1968 dans lequel le CNRS 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» :

- 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 (ex. ouvriers d'Etat).
- 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, répercussion sur les retraites).

Le XIVe Congrès précisait que la titularisation rapide dans un statut particulier de la Fonction publique répondait à la revendication des personnels.

- Le XIIIe Congrès exigeait dans l'immédiat des 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.

CNRS et récemment d'un autre à L'IN2P3 pour assurer l'inspection et le contrôle des installations, pour assumer un rôle de conception et de coordination des problèmes concernant la prévention des risques et la protection des agents, et pour diriger la formation technique du personnel de sécurité.

Au plan général entre 1972 et 1974 d'importants textes législatifs relatifs aux CHS (champ d'application, organisation, composition, attributions et fonctionnement) ont été imposés.

- En janvier 1972 est créé au CNRS le bureau de la formation permanente, la Direction ne cache pas son but «intégrer la formation permanente dans le cadre des objectifs que poursuit le CNRS».

L'action impose une commission paritaire pour discuter des objectifs, des programmes et des moyens de la formation permanente.

Dans cette commission, les représentants des organisations syndicales et particulièrement ceux du SNTRS-CGT et du SNCS-FEN font reculer la Direction. sur son intention d'accaparer les crédits essentiellement pour les stages décidés «nationalement» au détriment des stages décidés «localement». Toute l'augmentation du budget 76 sur 75 sera portée sur les initiatives locales.

La Direction est obligée de redonner des crédits de formation permanente là où elle les avait supprimés ou «oubliés» (ex. : Vitry-Thiais).

Ils imposent une rallonge budgétaire en 1975 de 138.000 F.

En 1975 dans la Fonction publique l'action de l'UGFF-CGT impose l'application de la loi du 9 juillet 1971 aux personnels non titulaires.

- Le CNRS après avoir refusé le principe de l'extension de la retraite des ex ouvriers d'Etat aux personnels du CNRS, s'engage dans une étude de «caisse autonome» pour les personnels du CNRS. Son incapacité à faire aboutir ce projet met en évidence qu'il s'agissait d'une manœuvre de diversion lui permettant de ne pas tenir son engagement de 1968.

Ce projet sera abandonné en 1974 le CNRS reconnaissant que seule la titularisation pourrait nous donner satisfaction, il refuse néanmoins d'aller dans cette voie et se contente de rechercher des améliorations de l'IRCANTEC.

En juin 1976 la Direction donne son accord aux propositions formulées par la commission retraites administration/syndicats :

- amélioration de l'IRCANTEC par la modification du calcul de la retraite (abandon du système de capitalisation par points, au profit d'un système basé sur les 10 meilleures années) et prestations pour invalidité supérieure à 50 p. cent.
- abaissement de l'âge pour la pension de reversion
- instauration d'un régime CNRS de pré-retraite à 60 ans égale à 75 p. cent de la rémunération des 12 derniers mois. Ces propositions font actuellement l'objet de discussion avec les pouvoirs publics.

- L'action de tous les personnels non-titulaires de la fonction publique à l'initiative de l'UGFF-CGT a permis d'obtenir :

- L'amélioration du capital décès (taux et âge)
- La possibilité de la reversion sur le veuf (à partir de 60 ans et dans la limite de 26.000 points)

- Le XIII^e Congrès faisant siennes les revendications de la CGT réclamait la revalorisation des retraites et pensions et l'ouverture du droit à la retraite à 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes.

Le XIV^e Congrès formulait une série de revendications propres aux retraités du CNRS s'ajoutant à celles concernant les améliorations des retraites :

- maintien de la qualité d'agent du CNRS
- l'augmentation du budget du CAES pour l'amélioration des besoins sociaux des retraités
- meilleure information des futurs retraités sur leurs droits.

ACTION SOCIALE

- Indexation du budget sur la masse salariale, obtention d'au moins 3 p. cent de cette masse salariale pour l'action propre du CAES (sports, loisirs, culture, vacances, enfance, solidarité ...)

- Implantation de blocs sociaux dans tous les laboratoires, rattrapage pour les constructions existantes, pas de constructions nouvelles sur blocs sociaux.

- Vacances poursuite des investissements graduels notamment par association.

● Cantines

- construction de cantine dans les groupes de laboratoires et participation au fonctionnement de cantines d'autres organismes pour les personnels des forma-

- Des points gratuits pour les congés maladie, le service militaire et les mères de famille
- Une retraite anticipée pour les anciens combattants et prisonniers de guerre sans coefficient d'abattement.

- Les luttes des travailleurs au plan interprofessionnel à partir des multiples initiatives prises par la CGT au plan confédéral a permis d'imposer d'importantes améliorations au régime général de la sécurité sociale :

- prise en compte des années de cotisation entre 30 et 37,5 ans accompagnée d'un accroissement des taux de pension
- prise en compte des 10 meilleures années d'activité
- abaissement à 55 ans pour la pension de reversion des veuves
- majoration de deux ans par enfant pour les assurées mères de famille
- possibilité d'assurance volontaire pour les mères de famille
- abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans pour certaines catégories de travailleurs : anciens combattants et prisonniers de guerre, professions manuelles.

- L'action de la section des retraités du SNTRS impose en 1976 une commission mixte du 3^e Age (CNRS, CAES, syndicats).

Le CNRS accepte tout ce qui a un caractère administratif (carte retraités, communication du fichier, formation des assistantes sociales, etc.) mais refuse tout ce qui a une incidence financière (ligne budgétaire spéciale, augmentation du minimum de ressources, préparation à la retraite, rencontre entre retraités, embauche de personnels pour aider la constitution des dossiers).

- En 1973 le budget était de 4.548.000 (0,65 p. cent de la masse salariale, en 1974, 5.582.000 (0,75 p. cent), en 1975, 6.421.000 (0,74 p. cent) en 1976 7.313.000 (0,75 p. cent) soit une augmentation de 0,7 p. cent de 1973 à 1976 (à titre de comparaison 3 p. cent de la masse salariale en 1976 correspondrait à une somme de 29.250.000 F). A l'INAG et à l'IN2P3 le pourcentage est à peu près identique à celui du CNRS.

- Construction de locaux sociaux depuis 1972 :

- cantines à Strasbourg, Nancy, Roscoff, quai A. France, Toulouse, Lyon, Grenoble
- locaux pour les CLAS du CAES à Lyon, Toulouse, Bordeaux, rue du Maroc, Nancy.
- centre de loisirs éducatifs à Marseille et participation à des installations à Bellevue, Gif et Toulouse.

- Projet pour 1976-1977.

- cantines : rue du Maroc, Villetaneuse, Gif (achèvement des locaux)
- blocs sociaux : Strasbourg, Gif, Bordeaux (2^e tranche)

- Extension du centre de vacances d'Aussois soit 170 lits supplémentaires, ainsi que des salles d'activité (cette extension a été possible par l'obtention d'un prêt de l'IRCANTEC et d'un prêt du CNRS à faibles taux d'intérêt).

- Voir le paragraphe concernant les blocs sociaux pour les constructions.

tions diverses.

- intégrations des personnels de cantine sur postes budgétaires et reconnaissance dans le statut de leurs professions

● Crèches

Par un investissement graduel, réalisation par association d'un collectif de «lits-crèches».

● Obtention aux sections locales, et au CAES national des moyens nécessaires à leur fonctionnement.

HORS-STATUTS

● Pas de licenciements.

● Intégrations sur postes budgétaires de tous les hors-statuts exerçant des fonctions permanentes par création massive de postes.

● A titre transitoire, garanties immédiates (emplois, salaires, conditions de travail)

■ L'intégration s'est poursuivie et il y a actuellement environ 80 personnels de cantines sur postes budgétaires. En 1976, 44 personnes doivent être intégrées. Les professions de ces personnels sont maintenant reconnues dans le statut par le décret 76-841 du 24.8.1976, mais le déclassement de ces personnels subsiste par rapport aux normes de la CAS du CNRS.

■ 78 lits en crèches collectives et 33 lits en crèches familiales sont réservées aux personnels du CNRS dans les villes suivantes : Caen, Grenoble, Meudon, Orléans, Nancy, Toulouse, Vandoeuvre, Strasbourg, Marseille, Paris, Rillieux ?

■ Installation du CAES national au «Palatino» le loyer étant payé à moitié par le CNRS et par le CAES. Le CAES aux plans national et local compte employés dont sont sur des postes budgétaires du CNRS.

■ Engagement renouvelé de la DGRST de reclasser tout hors-statut payé sur l'enveloppe recherche et menacé de licenciements ; depuis 1972 l'intervention du SNTRS et de ses sections a permis de «sauver» plusieurs dizaines de cas individuels.

■ De 1972 à 1975, intégrations d'une cinquantaine d'agents payés sur «ressources affectées» et d'une centaines d'horaires et vacataires.

En juillet 1972 intégration globale de 272 agents

En mars 1974 intégration de 230 «vacataires permanents».

Depuis le 1.1.1975 intégration de 250 vacataires, horaires, agents sur conventions (CNET, INAG, CEA etc.) et établissement de contrats de travail assurant la sécurité de l'emploi pour les non-intégrables (étrangers et plus de 60 ans).

En 1976, recensement sous contrôle syndical des hors-statuts (2.200 dans les formations propres et associées du CNRS) et création au budget du CNRS, dans le cadre d'un «plan d'intégration de 5 ans», de 410 postes statutaires au 1.1.1977 réservés à l'intégration.

BULLETIN D'ADHÉSION

TRAVAILLEURS DU CNRS, DE L'INSERM ET ASSIMILÉS !

- CONTRE LE PLAN D'AUSTÉRITÉ GISCARD-BARRE
- POUR LA SATISFACTION DE VOS REVENDICATIONS
- POUR L'EFFICACITÉ DE L'ACTION

ADHÉRER AU SNTRS-CGT.

J'ADHÈRE AU SNTRS-CGT.

NOM

Prénom Age

Lieu de travail

Adresse personnelle

INSERM

L'action syndicale menée bien souvent à l'initiative du SNTRS a permis que soit appliqué au personnel de l'INSERM avec bien souvent un retard non négligeable les améliorations statutaires, salariales, conditions de travail ... obtenus par nos camarades du CNRS.

1972. Elections du premier comité national d'action sociale du CAES.

1973. Répercussion du plan Masselin : modifications des échelons indiciaires des catégories 4, 5, 6 et 6 D bis et 4, 5, 6, 7 et 8 B à compter du 1.1.1973 échelonné sur 3 ans.

- Sortie du décret apportant une modification de la sécurité d'emploi des ITA (rédaction du nouvel article 46) (précisant de meilleures conditions de reclassement en cas de suppression d'emploi par exemple).

1974. Sortie des décrets modifiant les instances de l'INSERM : dans leur composition et leurs attributions (conseil scientifique, commissions scientifiques spécialisées, conseil d'administration).

Augmentation des élus du personnel qui deviennent majoritaires dans les instances scientifiques. Pour la première fois deux élus du personnel dans le conseil d'administration.

- Election du conseil d'administration (un élu SNCS un élu SNTRS) et des commissions scientifiques spécialisées (deux élus SNTRS).

- Sortie du décret de modification des indices correspondant au cadre B de la Fonction publique (3, 2 et 1 B et D).

- Répercussion à l'INSERM des mesures sociales : allongement du congé de maternité, autorisation d'absence pour garder un enfant malade, ...

1975. Premier budget de Formation permanente à l'INSERM.

- Election du Conseil scientifique.

- Augmentation des indemnités pour travaux supplémentaires pour les catégories 8B et les D.

- Modifications statutaires comportant notamment la création de la catégorie 1D 2e groupe - OA, recrutement en catégorie 2D - augmentation du taux de dérogation pour les D qui passe de 5 à 10 p. cent - passage du 1/9e au 1/6e sauf pour les A, 1B, 1B bis et 1D.

- Arrêté modifiant le taux des vacances horaires, qui est indexé sur l'indice brut 320 de la Fonction publique. Selon la catégorie si le taux est inférieur au SMIC, le salaire horaire est porté au niveau de celui-ci.

- Augmentation des décharges horaires pour activité syndicale sur le plan national : 1 demi-décharge supplémentaire par fraction de 20 p. cent des voix recueillies aux commissions paritaires au lieu de 30 p. cent et, fait très important, la représentativité moyenne de l'ensemble des chercheurs et des ITA est abandonnée comme base de référence au profit de la

représentativité réelle au sein de chaque collège.

- Réunion de la « commission des diplômés » qui est chargée de mettre à jour la liste des diplômés servant à la classification des ITA à l'INSERM (cette commission ne s'était pas réunie, malgré nos demandes répétées, depuis 1968).

- Création de la Commission d'action sociale sous la pression constante qu'exerce le personnel depuis plusieurs années sur l'administration.

1976. Première réunion de la CAS après des reports successifs de l'administration qui, d'ailleurs, a nommé ses représentants 3 jours avant la réunion, après que le personnel ait prévu une réunion « sauvage » de la CAS.

- Circulaire décidant de l'intégration des hors-statuts temps pleins payés sur l'enveloppe recherche en poste avant le 1.1.1976. En même temps circulaire rappelant les conditions draconiennes à appliquer aux vacataires nouvellement recrutés (maximum 6 mois à temps plein, 12 mois à mi-temps).

- Pour la première fois au budget INSERM transformation de postes essentiellement de petites catégories.

COMMENTAIRES

- Les modifications statutaires obtenues sont en-deça de nos revendications, par exemple reconnaissance de nouvelles professions ouvrières sociales et de cantine (paru au J.O. du 29.8.76 pour ce qui concerne le personnel du CNRS !); augmentation du taux de dérogation; uniformisation pour les petites catégories de la durée des premiers échelons (c'est-à-dire 1 an 1er échelon, 1 1/2 au 2e et 3e échelon).

- L'intégration d'une partie des hors-statuts telle qu'elle est envisagée représente à peu près 10 p. cent du personnel hors-statut de l'INSERM ! On ne peut donc se satisfaire de ce premier succès.

- La transformation d'un certain nombre de postes représente un net progrès par rapport aux années antérieures, néanmoins les créations de postes sont disproportionnées aux besoins : listes d'aptitude aux diplômes, dérogation, ancienneté, intégration. Il faut obtenir une création importante et exceptionnelle pour résorber d'emblée ces listes d'attente. Il faut également obtenir que la promotion à l'ancienneté ne soit plus liée au recrutement (promotions ridicules ou inexistantes vu le petit nombre de nouveaux postes) mais soit calculée d'une façon différente.

- Les problèmes de congés de longue maladie et d'amélioration de retraite n'ont pas beaucoup progressé.

- Nous avons obligé l'administration de l'INSERM à mettre sur pied la CAS, il nous faut maintenant lutter pour que cette commission prenne en charge les problèmes de Formation permanente et d'Hygiène et Sécurité du travail et de Médecine du travail.

CEREQ

Point central : intégration des hors-statuts.

En 1973, embauche importante de vacataires permanents. Après des menaces de licenciement l'importance du mouvement de protestation du personnel - à l'initiative de la CGT et de la CFDT - contraint la direction du Centre à revenir sur les licenciements prévus puis à accepter de mettre tous les personnels vacataires permanents sur des contrats annuels, renouvelables par tacite reconduction, strictement alignés sur les personnels

statutaires (échelons, carrières, couverture sociale ...).

Jusqu'en 1976, la lutte pour l'intégration des personnels sur postes budgétaires continue, et aboutit à l'inscription au budget 1977 de dix transformations d'emplois et la promesse (!) de quinze transformations d'emplois en 1978. A cette date l'intégration de 25 des 30 personnes hors-statuts travaillant au Centre devrait être effectuée. Nous nous emploierons à ce que les engagements soient tenus.

