

BULLETIN
de la **RECHERCHE SCIENTIFIQUE**



EDITE
PAR LE SYNDICAT
NATIONAL des TRAVAILLEURS
de la RECHERCHE SCIENTIFIQUE
(SNTRS. CGT)

ISSN 0180-5398

N° 202 Août-septembre 1980

17^{ème} CONGRES

Chamerolles (Loiret)

25 au 28 novembre

Ainsi que le prévoient les statuts du SNTRS-CGT, ce journal syndical est destiné à porter à la connaissance de chaque adhérent les documents préparatoires à la discussion du 17^{ème} CONGRES : le Programme d'action ou plate-forme revendicative, le document d'Orientation et le rapport d'activité du Bureau National.

La discussion, la bonne préparation du CONGRES pour tracer une orientation combattive et nous doter d'un syndicat plus efficace dépend désormais de chaque adhérente et de chaque adhérent. Il nous appartient de placer le débat démocratique au coeur des luttes en cours afin de s'en inspirer et de mieux les animer.

Projet de :

Programme d'action

diffusion massive...

LE BON DE SOUTIEN DU 17^{ÈME} CONGRES DU SNTRS-CGT



Le congrès du SNTRS-CGT qui se tiendra les 25-26-27 et 28 novembre 1980, à CHAMEROLLES dans le Loiret reviendra à plus de 60.000 F. (6 millions de centimes) plus le déplacement des délégués.

Aussi, le Conseil Syndical National a décidé l'édition d'un Bon de Soutien, vendu 5 F. (donnant droit par tirage à de nombreux lots dont un téléviseur portable).

LA VIGNETTE MONTREUIL

Le complexe immobilier de la CGT à la porte de Montreuil est en cours d'édification.

Le gouvernement refuse à la CGT toute subvention.

Il impose la CGT de 50 millions de francs de TVA (5 milliards de centimes). Il lui refuse les crédits d'état suffisants, il l'oblige à recourir aux crédits bancaires à des taux prohibitifs.

Il faut surmonter ces obstacles dressés par le pouvoir,
POUR QUE LA CGT REALISE SA BOURSE DU TRAVAIL NATIONALE AU SERVICE DES TRAVAILLEURS

SOUSCRIVEZ (VIGNETTE 10 F.)

LA VIGNETTE MONTREUIL ET LE BON DE SOUTIEN DOIVENT ETRE
LARGEMENT DIFFUSES A L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DU CNRS

Pour avoir les vignettes et les bons... Comment faire ?

Contactez rapidement les responsables locaux

INTRODUCTION

3.-

Le XVIIème Congrès du S.N.T.R.S. après le 40ème Congrès de la C.G.T. et le 7ème Congrès de l'UGICT, est une occasion pour nos sections syndicales, de faire entrer dans la vie les orientations dégagées dans ces deux Congrès et, d'approfondir avec les syndiqués, mais aussi avec tous les Ingénieurs, Techniciens, Ouvriers et Administratifs, les revendications qu'il convient de mettre en avant pour conduire aujourd'hui des actions de masse efficaces, pour imposer des reculs à la politique d'austérité et à la vaste entreprise de démantèlement économique de notre pays.

C'est le moment de démontrer, par notre démarche revendicative, nos capacités à organiser l'action des ITA du C.N.R.S. et développer les idées et l'influence de la C.G.T. parmi toutes les catégories de travailleurs scientifiques sur des objectifs communs.

Par sa présentation et sa démarche, le programme d'action du XVIIème Congrès du S.N.T.R.S., a voulu réaffirmer ces principes.

Par ailleurs, l'évolution des luttes actuelles, les questions que se posent les travailleurs sur les moyens nécessaires pour combattre la crise et imposer des solutions durables, nous incitent à mettre encore plus en évidence la nécessaire convergence entre les différentes catégories de travailleurs, Ingénieurs, Ouvriers, Administratifs, Chercheurs, au niveau des objectifs et des formes d'action qu'ils se donnent, ce qui n'implique pas l'uniformisation mais, bien au contraire, leur diversification dans l'unité.

Avec le même souci de simplification que lors des précédents Congrès et, afin que la discussion porte sur les grands thèmes revendicatifs à l'ordre du jour, le projet de programme d'action revendicative du XVIIème Congrès, proposé par le C.S.N., n'est pas un catalogue de l'ensemble des revendications des travailleurs du C.N.R.S., de l'I.N.S.E.R.M. et assimilés.

Ainsi, les documents du XVIè et XVè Congrès, avec leurs mises à jour, gardent pour l'essentiel, leur actualité pour les revendications qui n'ont pas été satisfaites et pour lesquelles il est nécessaire de poursuivre l'action pour les faire aboutir. Ils restent donc des documents de référence auxquels il faut se rapporter et qui seront approfondis par le programme d'action revendicative du XVIIème Congrès, en tenant compte de la réalité du métier de travailleur de la recherche scientifique, de la situation

./.

existante, des acquis des personnels, des luttes en cours et du rôle que doit jouer la recherche dans notre pays, afin de satisfaire les besoins économiques, sociaux et culturels de la population.

Le XVIIème Congrès du S.N.T.R.S., réaffirme son accord avec le programme d'action adopté par le 40ème Congrès Confédéral et prend en compte le programme d'action adopté par le 16ème Congrès de l'U.G.F.F.

Le XVIIème Congrès réaffirme l'urgente nécessité d'une autre politique permettant de promouvoir une recherche de qualité assurant le progrès de connaissance, et répondant aux besoins sociaux, économiques et culturels de la nation.

Ceci suppose que soit apportée satisfaction aux revendications fondamentales des travailleurs scientifiques concernant notamment la reconnaissance effective de leur métier et de leur qualification, par l'octroi d'une véritable sécurité d'emploi que leur donnerait la titularisation, par un déroulement de carrière garantie et par des salaires correspondant à leurs responsabilités techniques et scientifiques, leur assurant un niveau de vie décent.

Il réaffirme, par ailleurs, sa volonté de voir s'ouvrir, immédiatement, de véritables négociations sur la base des documents adoptés au XVIIème Congrès.

//////

POUVOIR VIVRE ET TRAVAILLER

AUTREMENT

a - A -

POUVOIR VIVRE ET TRAVAILLER SONT DEUX ASPIRATIONS
INDISSOCIABLES Y COMPRIS SUR LE TERRAIN MEME DE L'
ACTION NECESSAIRE POUR LES SATISFAIRE L'UNE ET L'
AUTRE -

La rémunération de l'emploi au niveau de la quali-
fication et des responsabilités, l'élargissement des
garanties sociales, l'accroissement du pouvoir d'
achat, sont des éléments indispensables à la re-
lance d'une activité économique conditionnée par l'
élargissement du marché intérieur parce que visant à
la satisfaction des besoins sociaux. La réduction et
l'aménagement du temps de travail pour pouvoir enfin
vivre, sont aussi sources du mieux être au travail,
de l'élévation de sa qualification et de l'accrois-
sement de la productivité technologique.

Et que dire de la santé, cet élément des plus pré-
cieux du pouvoir vivre, qui est intimement lié aux
conditions permanentes de l'existence dans et hors
du travail.

Enfin, le pouvoir vivre inclut tous les âges, certes
ceux de la vie professionnelle active, mais aussi les
années de la retraite pour laquelle nous sommes en
droit d'exiger qu'elle bénéficie aussi, tant en ré-
munération qu'en durée et en qualité, des progrès
croissants de la productivité du travail.

Ces aspirations s'opposent à la politique du gouver-
nement et du patronat fondée sur l'accentuation de
l'exploitation capitaliste et qui entendent faire
payer aux travailleurs, les frais d'une crise dont
ils sont les seuls responsables.

I/ REMUNERATIONS

Dans ce contexte, les travailleurs du C.N.R.S., de
l'I.N.S.E.R.M. et assimilés, comme l'ensemble des
travailleurs, subissent la hausse des prix, accom-
pagnée d'une dégradation de plus en plus grande de
leurs conditions de travail et de vie.

LE S.N.T.R.S.-C.G.T. LUTTERA AVEC L'UNION GENERALE
des FEDERATIONS de FONCTIONNAIRES POUR OBTENIR DE
VERITABLES NEGOCIATIONS SUR LES SALAIRES.

Négociations effectuées, non à partir d'une masse
salariale préalablement fixée, mais à partir des
besoins réels, tant en ce qui concerne le pouvoir
d'achat, le déclassement de chaque catégorie, que
les mesures sociales indissociables des conditions
de vie et de travail des fonctionnaires et assimilés.

- A - Bas salaires et inégalités sociales.

- 1/ Une exigence immédiate : la revalorisation des bas salaires.

L'existence d'un minimum de rémunération dans la Fonction Publique de 2.600 F, avec un retard de 26 % de l'indice INSEE, par rapport à l'indice C.G.T., comporte de graves conséquences sur les rémunérations de la grande masse des agents de l'Etat.

Cette situation est humainement intolérable, elle est source de profondes inégalités sociales; elle tire vers le bas l'ensemble des rémunérations salariales de toutes les catégories de travailleurs.

Notre effort doit tendre vers un relèvement massif des bas salaires. C'est dans cet esprit qu'avec l'U.G.F.F., le S.N.T.R.S. luttera pour obtenir que le minimum de rémunération soit porté dans la fonction publique à 3.200 F (AU 1er Juillet 80).

- 2/ Resserrer l'éventail des salaires

Resserer l'éventail des salaires, c'est établir une hiérarchie.

La grille actuelle se caractérise par un tassement de la grande majorité des catégories vers le bas, alors que plus de la moitié des indices de la grille ne sont occupés que par une seule catégorie d'agents, et par un tassement des rémunérations de début de toutes les catégories, ce qui constitue un obstacle à la revalorisation de tous les bas salaires.

Pour corriger ce déclassement, il est nécessaire que les niveaux de classification se répartissent équitablement tout au long de la grille avec un écart indiciaire de début de carrière similaire entre chaque niveau.

Ces principes s'ajoutent aux orientations de notre précédent congrès et de celles de la C.G.T. à savoir :

- carrière de 20 ans,
- l'acquisition de la moitié du salaire de la catégorie dans le tiers de la catégorie,
- répartition régulière des niveaux de fonction sur la totalité de l'amplitude indiciaire de la grille,
- ouverture au recrutement de toutes les catégories,

écart hiérarchique maximum se situant entre 5 et 6 (il s'agit de l'écart de salaire entre le salaire d'EMBAUCHE de la première catégorie et le salaire d'EMBAUCHE de la dernière catégorie.

(Exemple du projet : 5)

Cet écart hiérarchique maximum est différent de l'éventail maximum des salaires (écart entre les salaires minimum et maximum prévus par une grille (exemple du projet : 5,65)

B - Garantiedu pouvoir d'achat pour tous et progression différenciée

LE MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DOIT S'APPLIQUER A TOUTES LES CATEGORIES. Pour cela, trois impératifs essentiels à réaliser :

- utilisation d'un instrument de mesure correcte de l'augmentation des prix et négocié avec les organisations syndicales représentatives ;
- mise en place d'un véritable système d'échelle mobile, assurant le relèvement automatique et périodique de tous les salaires, traitements, retraites et pensions, des allocations familiales et de chômage, en fonction des hausses de prix intervenues ;
- augmentation prévisionnelle des salaires au 1er Janvier de chaque année ;
- versement immédiat des augmentations de salaires résultant du rattrapage du pouvoir d'achat, de l'avancement ou de la promotion ;
- versement du salaire d'embauche dès la fin du premier mois de travail.

La progression du pouvoir d'achat est un des impératifs du développement économique et social de la nation.

elle est immédiatement indispensable pour remédier de façon significative à la situation de très nombreux travailleurs, y compris parmi ceux du C.N.R.S., de l'I.N.S.E.R.M. et assimilés qui sont contraints par le bas niveau de leurs rémunérations, à se priver sur l'essentiel et placés, par conséquent, dans l'incapacité de satisfaire correctement leurs besoins même les plus élémentaires ;

./.

- elle est nécessaire en permanence pour permettre à tous les salariés de satisfaire les besoins nouveaux qui apparaissent avec l'évolution du mode de vie, avec les exigences que fait naître le progrès scientifique et technique, avec aussi les contraintes imposées par le renforcement de l'exploitation capitaliste ;
- elle est rendue possible par l'accroissement de la productivité du travail, par l'augmentation du revenu national, par l'ampleur des profits capitalistes ;
- elle est une condition de la reprise de l'économie et de son assainissement et elle peut être un stimulant essentiel de son développement.

DANS LES CONDITIONS ACTUELLES, LA PROGRESSION DU POUVOIR D'ACHAT DOIT ETRE PLUS IMPORTANTE POUR LES BAS ET MOYENS SALAIRES, DONC DIFFERENCIEE.

Fiscalité et cotisations sociales.

- Les prélèvements fiscaux et les retenues de cotisation sociale, ont été plus particulièrement dans la dernière période, utilisés par le pouvoir pour réduire le pouvoir d'achat des salariés et retraités.
- La fiscalité essentiellement supportée par les salariés progresse, pour ces derniers, plus rapidement que les revenus ; les grandes sociétés privées continuent à bénéficier d'incroyables privilèges. L'imposition du capital et des grandes fortunes est, autant qu'une nécessité économique une exigence de justice.

Toute réforme de la fiscalité doit reposer sur les principes essentiels suivants :

- . réduction de la part des impôts sur la consommation.
- . Suppression des aggravations des inégalités résultant de l'impôt sur le revenu.
- . Allègement du poids de la fiscalité locale supportée par les salariés.

Les cotisations sociales sont alourdies pour les salariés alors que la charge revenant à l'employeur est allégée, dans une offensive générale de démantèlement de la Sécurité Sociale. En faisant sien le programme de la C.G.T. sur les prestations sociales, le S.N.T.R.S. s'opposera à toute mesure tendant à faire régresser leur pouvoir d'achat, par le jeu combiné de l'augmentation des prélèvements effectués sur leurs salaires et l'aboutissement ou la limitation des prestations auxquelles ils ont droit.

./.

- C - Laprima de participation a la recherche scientifique :
partie integrante du salaire

Le XVIIème Congrès du S.N.T.R.S. réaffirme, qu'à terme, l'objectif fondamental, c'est la remise en ordre des rémunérations et qu'en particulier l'ensemble de la rémunération soit constitué de la seule rémunération principale à l'exclusion de toutes primes ou rémunérations accessoires ayant caractère de complément de traitement.

Dans l'immédiat, le S.N.T.R.S. développera son action pour obtenir :

- la prime de participation à la recherche pour tous, sans discrimination entre administratifs, techniciens, ouvriers et ingénieurs ;
- l'attribution de cette prime à 20% pour tous, mensualisée et sans modulation.

II / DUREE et AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

De plus en plus, les salariés veulent avoir du temps pour vivre. Ils aspirent à une vie meilleure qui leur procurerait plus de temps à consacrer à la vie de famille, aux loisirs, à la pratique du sport, à leur participation à la vie des associations culturelles, à la vie politique ou sociale.

Le déclassement, les faibles rémunérations des ITA, la politique d'austérité et de récession du pouvoir avec la culpabilisation des scientifiques, le sentiment d'impuissance devant cet état de fait, a souvent amené à compenser cette dégradation par des vacances supplémentaires ou à un laxisme sur les horaires de travail. Cette situation en retour culpabilise les ITA, leur donne un sentiment d'inutilité de leur travail et devant la précarité et la personnalisation de cet acquis, de s'accomoder de cette situation et à ne plus revendiquer la reconnaissance sociale de son rôle et de sa fonction.

Elle enferme l'I.T.A. dans une situation individuelle qui le fait renoncer à l'action collective. Elle occulte les revendications fondamentales sur le salaire, la qualification, l'emploi, les moyens pour travailler.

./.

- A - Réduction du temps de travail

Nous devons revendiquer avec force:

- L'abaissement progressif de la semaine de travail en 5 jours de 35 H, sans diminution de salaire ;
- L'allongement de la durée des congés annuels qui ne devrait pas être inférieure à 40 jours ouvrés par an.

Mais ces revendications risqueraient d'être lettre morte si elles n'étaient assorties de celle d'une réduction des charges de travail par une réorganisation du travail. Cela nécessite en conséquence une création importante de postes, ainsi que l'élévation du niveau de formation.

- B - Aménagement du temps de travail

Dans une politique de réduction de la durée du travail, le S.N.T.R.S.-C.G.T. agira pour que soient prises en considération toutes les formes possibles d'aménagement du temps de travail permettant de répondre de façon positive aux besoins et aux aspirations des personnels.

Dans ce cadre, nous revendiquons également :

- La réduction des horaires sans perte de salaire pour les femmes enceintes et pour l'un des parents ayant des enfants en bas âge.
- A partir de la cinquième année précédant le départ à la retraite, la réduction progressive du temps de travail sans diminution de salaire, afin de faciliter le passage de la vie professionnelle à la retraite.

Tout aménagement du temps de travail, quelles qu'en soient les formes, doit être négocié et recevoir l'accord des syndicats, après consultation par eux des I.T.A. concernés.

- C - Amélioration des conditions de travail

L'exigence d'une amélioration des conditions de travail et d'une transformation du contenu du travail, s'exprime fortement, alors même que le développement de la crise conduit le gouvernement à réduire les créations de postes, les crédits et à accentuer par là même, la détérioration des conditions de travail.

./.

./.

Refusant de plus en plus d'être traités comme des pions anonymes, les I.T.A. aspirent à la maîtrise de leur travail.

Ils veulent avoir leur mot à dire et il est grand temps de donner aux problèmes de conditions de travail des solutions valables à la mesure des exigences nées du développement des forces productives de la société, et répondant aux besoins et aux aspirations des travailleurs.

asloft

Les conditions de travail peuvent et doivent être améliorées, les ressources du progrès technique devant être utilisées à cette fin.

es te

Dans ce but le SNTRS-CGT demande :

- l'accroissement des crédits permettant aux laboratoires et services de réaliser l'amélioration des conditions de travail, de renouveler les machines, d'acheter les réactifs maintenant commercialisés, éliminant le travail de préparation peu qualifié.
- La mise à disposition des travailleurs, des sections syndicales de moyens d'information, de contrôle, d'expression et d'intervention sur tous les sujets concernant les conditions de travail.
- De favoriser la mise en valeur et le développement des aptitudes et des connaissances professionnelles de chaque salarié, en diversifiant les tâches et en accroissant la marge d'initiative et de responsabilité de chaque travailleur en élevant le degré de qualification du travail.

-i' on'i' sb : 33 to

Cette élévation de la qualification et l'élargissement de la marge d'initiative et de responsabilité devant être répercutés sur la classification des intéressés.

en. i si i & ji

Cela suppose l'étroite coopération de toutes les catégories concernées ITA, chercheurs, enseignants, pour l'organisation du travail la plus enrichissante possible.

'I sb

Cela nécessite la possibilité de se réunir sur le lieu de travail.

Travail de nuit - B -

Travail posté -

Conjointement à la recherche de solutions de caractère technique pouvant permettre de réduire ou d'éliminer le travail de nuit, les travailleurs qui y demeurent astreints, doivent bénéficier de compensation sous la forme :

st

- d'une réduction plus importante de la durée du travail;
- de l'allongement des congés payés ;
- de l'amélioration de la rotation des équipes ;
- de l'avancement de l'âge de la retraite;
- de la limitation de la durée d'emploi en poste continu ou semi-continu et de la fixation d'un âge minimum et maximum - le reclassement des travailleurs concernés devant se faire sans déclassement ni perte de salaire ;
- de l'adaptation des conditions de logement et de transport ;
- d'aménagements permettant le plein exercice des droits syndicaux et l'accès des travailleurs postés à la formation et à la promotion professionnelles.

III / PROTECTION de la SANTE et DE LA VIE des TRAVAILLEURS

- A - La Santé -

Fondamentalement, bien au-delà de la nécessaire réparation, la notion de santé est inséparable de celle de bien être, d'épanouissement optimal de toutes les capacités physiques, mentales et sociales de l'individu. Ainsi se trouve posé un problème de société : vivre pleinement et pas seulement survivre.

Or, le pouvoir fait l'impasse sur une réelle prévention et s'attaque à la réparation, il réduit à la portion congrue les dépenses de santé. Les atteintes à la Sécurité Sociale s'inscrivent dans cette politique.

Le S.N.T.R.S. oeuvrera à une véritable réforme de l'ensemble du système de Sécurité Sociale et s'attachera plus particulièrement au développement de la recherche médicale.

- B - Sur le lieu de travail -

1/ Hygiène et Sécurité

Une véritable politique d'hygiène et de sécurité passe nécessairement par :

- La mise en place de véritables COMITES D'HYGIENE et de SECURITE, avec des délégués élus au suffrage direct par les personnels, qui disposeraient du

./.

./.

temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission, de pouvoirs étendus notamment en matière de prévention, avec une protection identique à celle que connaissent les élus dans les comités d'entreprise.

Toutes dispositions doivent être prises pour que l'ingénieur de sécurité soit totalement indépendant.

L'attribution de moyens budgétaires, suffisants, réservés aux interventions, relevant strictement du domaine de l'hygiène et de la sécurité - sur constructions, les matériels et installations qui ne répondent pas aux normes, du fait de l'incroyable carence de l'administration.

Le coût de la sécurité doit être systématiquement intégré au moment de la conception et de la réalisation de toute construction de locaux, d'installation et de matériel.

La ligne budgétaire consacrée à l'hygiène et à la sécurité, que nous revendiquons, retrouverait ainsi sa véritable utilisation et non pas celle qu'en font actuellement les directions d'organisme.

2/ La Médecine du Travail

L'instauration d'une véritable Médecine du Travail, contrôlée par les travailleurs et sans laquelle il ne peut y avoir de politique d'hygiène et de sécurité.

Toutes dispositions doivent être prises afin que le médecin du travail soit totalement indépendant de l'employeur et puisse consacrer le tiers de son temps à la prévention. C'est pourquoi, les médecins doivent être plus nombreux et leur statut devrait être élaboré avec toutes les parties concernées (médecins, employeur, syndicats).

IV / LA RETRAITE

LE S.N.T.R.S. REAFFIRME SA VOLONTE D'OBTENIR POUR TOUS LES PERSONNELS DU C.N.R.S., DE L'INSERM ET ASSIMILES, UN SYSTEME DE RETRAITE DECENT, BASE SUR LES REMUNERATIONS DE FIN DE CARRIERE, PROPORTIONNELLE AUX ANNEES DE SERVICE AVEC OUVERTURE DES DROITS A SOIXANTE ANS.

./.

./.

CE SYSTEME DOIT COMPORTER LA GARANTIE TOTALE DE L'ETAT ET L'ENSEMBLE DES AVANTAGES CONSENTIS AUX FONCTIONNAIRES.

LA TITULARISATION DANS UN STATUT PARTICULIER REPOUDRAIT A CETTE REVENDICATION ESSENTIELLE DES PERSONNELS.

Parallèlement à cette bataille, et dans l'immédiat, le S.N.T.R.S. avec la C.G.T. et l'U.G.F.F., mènera son action pour améliorer le système actuel (retraite par points + sécurité sociale) tendant à satisfaire la revendication : 75 % du salaire moyen des 10 meilleures années à 60 ans après 37 ans 1/2 d'activité.

Obtention d'un système de pré-retraite permettant à ceux qui le désirent une mise en situation de non activité dès 60 ans avec allocation mensuelle au moins égale à celle à laquelle peut être estimé l'ensemble des retraites qu'ils auraient acquises à l'âge de 65 ans - sans toutefois qu'elle puisse être inférieure à 75 % du salaire précédent la date de mise en non activité.

Création d'un régime de prévoyance accordant les mêmes droits que les fonctionnaires, en matière de pension de reversion pour des veuves et orphelins et les pensions d'invalidité.

Texte inversé et bruit de fond de la page recto, incluant des symboles de copie et des fragments de phrases.

POUVOIR TRAVAILLER .A.

Face à l'approfondissement de la crise, l'adaptation encore plus poussée de l'appareil d'Etat aux besoins monopolistiques se poursuit afin de mettre en oeuvre le redéploiement économique, d'accélérer le financement public du capital privé, lui livrer les secteurs rentables des missions assurées par l'Etat.

La politique gouvernementale en matière de recherche analysée en détail dans le rapport d'orientation s'inscrit bien dans cette orientation générale.

Une des conséquences se trouve dans le haut niveau de chômage mis à profit par le pouvoir et le patronat pour étendre la précarité de l'emploi et la remise en cause des garanties statutaires ou conventionnelles.

Pour les personnels de la Fonction Publique, le gouvernement affiche une volonté de casser les garanties statutaires des personnels de la Fonction Publique, pour mieux restructurer, démanteler, asservir le secteur public. Il s'ensuit pour les personnels :

- une insécurité d'emploi
- une déqualification du travail et du sous emploi des connaissances acquises.
- une aggravation des conditions de travail.

I / GARANTIE DE L'EMPLOI : POUR UN STATUT DEROGATOIRE DE TITULAIRE DE L'ETAT

Dans les laboratoires du C.N.R.S. et l'I.N.S.E.R.M., des milliers d'agents, chercheurs et I.T.A., sont sans statut, sans sécurité d'emploi, sans carrière, sans même bénéficier de l'application du droit du travail, alors même qu'ils occupent des emplois indispensables dans les organismes où ils travaillent le licenciement de nombreux hors-statut risque de remettre en cause le fonctionnement de certains laboratoires et que l'embauche de vacataires, personnels horaires pour l'exécution de travaux permanents conduit, en même temps, à un gaspillage et pose le problème de l'emploi pour de nombreux personnels.

L'EMPLOI au C.N.R.S., à l'I.N.S.E.R.M. et dans LES ORGANISMES ASSIMILES, NE PEUT SE CONCEVOIR SANS SECURITE D'EMPLOI, du fait même DU CARACTERE PERMANENT DE LEUR ACTIVITE.

RECONNAIRE LES METIERS DE LA RECHERCHE :

- c'est en premier lieu intégrer tous les personnels hors-statut dans les statuts existants sans déclassement, ni perte de salaires,
- c'est mettre en place pour tous un statut de titulaire.

A partir :

- des solutions et propositions de la C.G.T. concernant "la titularisation de tous les personnels de l'Etat et la garantie à tous de l'application des statuts en vigueur".
- du projet de loi élaboré par l'U.G.F.F.

Le S.N.T.R.S. développera son action pour l'obtention:

- d'un statut particulier de la fonction publique pour tous, comportant des dispositions générales communes (sur les conditions et les formes pour le recrutement, reconnaissance des qualifications, durée du travail, congés, âge de la retraite).

Ce statut devrait :

- satisfaire à des principes communs de carrière minimale, de parallélisme indiciaires,
- contenir des dérogations adaptées aux chercheurs et aux I.T.A.
- et comporter une harmonisation des carrières pour les I.T.A., chercheurs, enseignants - chercheurs, facilitant les passages réciproques. Ces passages devraient faire l'objet d'aménagements spécifiques, s'ajoutant aux dispositions du statut général des fonctionnaires (détachement, positions hors-cadre, disponibilité, etc...)

Un tel statut assurerait à tous :

- la sécurité d'emploi sur place qui, loin de scléroser la recherche sera bénéfique pour elle. Pour être efficaces, les équipes ont besoin à la fois de continuité et de renouvellement : cette sécurité d'emploi ne peut qu'accroître les possibilités d'échange, d'essaimage et d'enrichissement, favorisant non point une concurrence agressive entre individus, mais une saine émulation scientifique ;
- l'application automatique et intégrale de toutes les mesures d'amélioration pouvant intervenir dans la fonction publique - ce qui n'est pas le cas actuellement : revalorisation indiciaire des catégories C et D, B, A, etc..., mesures particulières (reversion de la pension de la femme sur le mari, primes de sujétion, travaux insalubres etc).

- Les garanties de la fonction publique en matière de congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, et en matière de retraites et pensions (garantie de l'Etat, montant de la retraite, ouverture du droit à pension en cas d'invalidité permanente, reversion sur la veuve...).

Le contenu de ce statut de titulaire devrait bien sûr assurer les garanties déjà existantes et qui correspondent aux conditions particulières dans lesquelles s'exercent le travail dans la recherche et se pose la question de la reconnaissance des qualifications professionnelles ;

- l'égalité devant le recrutement : pas de restriction pour certaines maladies, pas d'enquête de moralité.

II / QUALIFICATION - CLASSIFICATION - GRILLE NATIONALE

A.T.I La grille actuelle des personnels du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M., étant alignée sur celle de la fonction publique, elle subit le même déclassement.

Aussi, est-il nécessaire d'effectuer ainsi que le revendique l'U.G.F.F., une refonte de la grille en reclassant chaque catégorie dans UNE NOUVELLE GRILLE UNIQUE, suivant les principes définis par la C.G.T.

Il est indispensable de tenir compte de notre situation particulière de travailleurs de la recherche scientifique, dont la qualification professionnelle peut atteindre un très haut niveau, du fait de la sollicitation intellectuelle permanente que constitue l'activité de recherche elle-même, vis-à-vis des travailleurs de toutes catégories.

- A - RETABLIR LE LIEN ENTRE QUALIFICATION, CLASSIFICATION

Pour la C.G.T., tout travailleur qui en a les facultés et à qui la société, en donne les moyens, peut prétendre assumer les plus hautes responsabilités.

De plus, l'activité de recherche se fait avec des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens, des ouvriers, des administratifs, et supprimer une de ces composantes, serait remettre en cause l'activité de recherche elle-même. En conséquence, les carrières des travailleurs de la recherche doivent être liées logiquement entre elles. Elles doivent donc s'inscrire dans une grille unique avec une valeur unique du point.

./.

.A.

- DESORDRE DES CATEGORIES ACTUELLES :**
- Les disparités et les insuffisances existant dans la grille actuelle, ne permettent pas aux travailleurs de la recherche :
 - de voir reconnaître correctement leurs qualifications,
 - de changer de catégorie quand leur qualification a évolué,
 - d'avoir un déroulement de carrière convenable au sein de la même catégorie .

Ces disparités et ces insuffisances donnent la possibilité aux directions d'organisme de jouer sur les notions de filières ou de métiers et de morceler ainsi le corps des I.T.A. en fonction des orientations contraires aux intérêts de la recherche et des travailleurs.

Aussi, rétablir le lien entre qualification, classification et salaire :

- c'est redonner une logique dans le corps des I.T.A et leurs rémunérations en s'appuyant sur la définition de niveaux de classification à l'aide de critères valables pour tous ;
- c'est éliminer les différences de salaire entre les catégories de personnel ayant une qualification de niveau identique ;
- c'est unir les travailleurs, les rendre solidaires en effet, à un niveau de classification donné, peut correspondre une activité ouvrière, administrative, de technicien ou d'informaticien, de dessinateur ou de chimiste.

CETTE REMISE EN ORDRE PASSE NECESSAIREMENT PAR LE RECLASSEMENT D'UN GRAND NOMBRE D'AGENTS DONT LA QUALIFICATION ACTUELLE RELEVE D'UNE CLASSIFICATION D'UN NIVEAU PLUS ELEVE.

DANS L'IMMEDIAT, doivent être prises des mesures qui concourent à une remise en ordre des classifications et à engager le processus de refonte complète de la grille indiciaire :

- suppression des petites catégories 9, 8, 7 B, et 6D, 6D Bis,
- suppression de la 4B et de la 1B Bis,
- allongement des grilles à 12 échelons pour toutes les catégories,
- alignement de la 4D sur la 5B,

./.

./.

- la fixation du salaire minimum brut à 3.000 F.
- la définition des fonctions à l'aide de critères négociés et ceci pour toutes les catégories.

B - DEFINIR LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

Pour le S.N.T.R.S., la future grille doit pouvoir intégrer toutes les catégories de travailleurs du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. : I.T.A., chercheurs, cadres et hauts cadres actuellement hors-statut. La définition d'un niveau de classification et du nombre de niveaux ou catégories qui devra comporter la future grille, doit prendre en compte :

- les changements intervenus dans les techniques et l'organisation du travail ;
- les modifications dans le contenu du travail consécutive à ces changements ;
- l'apparition d'emplois de type nouveau ;
- le niveau plus élevé des connaissances générales acquises par les travailleurs, résultat de l'allongement de la scolarité ;
- les connaissances professionnelles acquises sanctionnées ou non par un diplôme ;
- la responsabilité que confère l'utilisation de matériel, de machines, de haute technicité et d'un coût élevé ;
- les aptitudes acquises par l'expérience et les formes nouvelles de qualification en découlant.

2 La définition des classifications doit inclure la reconnaissance des diplômes d'enseignement général et professionnel, ainsi que la reconnaissance de la qualification professionnelle.

Elle doit permettre de tenir compte de la qualification acquise par la formation permanente et la formation sur le "tas".

Elle doit également tenir compte des responsabilités (de gestion financière et administrative, d'encadrement, de conception et de recherche), ainsi que du caractère spécifique du travail des salariés de la recherche scientifique.

En particulier, cette grille n'excluera pas la notion de métier (mécanicien, chimiste, informaticien, chercheur). Mais, puisqu'un métier comporte plusieurs niveaux de qualification, on verra un métier se déployer sur plusieurs niveaux de classification.

200. Cette grille pourrait également prendre en compte les aspects particuliers que revêtent les métiers classés exercés par les travailleurs du C.N.R.S., aspects dus au contexte que représente l'activité recherche et la vie des laboratoires (l'amorce en a été donné par le métier de phototypiste). Entre autre, la polyvalence professionnelle rencontrée très fréquemment dans les petites unités de recherche ("mécanicien-électricien", "secrétaire-comptable") et, dans les équipes de recherche ("ingénieur-chercheur", "préparateur technique-technicien expérimentateur"...) trouvera sa reconnaissance facilitée.

Par contre, cette grille exclura la notion de mobilité ou d'interchangeabilité professionnelle qui obligerait chacun à plus ou moins assumer plusieurs activités différentes sous prétexte qu'elles correspondent au même niveau de classification. Un travailleur est à un niveau de classification donné parce que la qualification du métier qu'il exerce le classe à ce niveau et non parce qu'il doit exercer plusieurs activités classées au même niveau. Aussi, s'il arrive qu'un travailleur exerce réellement plusieurs activités classées à un même niveau, il doit être classé à un niveau de classification supérieur. Cette grille devient ainsi une arme contre la pénurie de poste.

B - C - GRILLE HIERARCHIQUE et CRITERES DE DEFINITION DES NIVEAUX

Les principes énoncés précédemment permettent de fixer une grille hiérarchique de 7 niveaux.

N I V E A U	I N D I C E	
	DEBUT	FIN
1/ Des activités répétitives permanentes	100	180
2/ Des ordres	132	244
3/ Des instructions	164	308
4/ Des plans	210	372
5/ Des directives	280	437
6/ Des politiques spécifiques ou objectifs	380	501
7/ Des politiques générales	500	565

Les critères de définition des niveaux : Un réseau de critères a été défini par le syndicat et publié dans le BRS n°200, il propose un critère principal dit "de l'information principale" qui doit se trouver corroboré par un réseau de 5 autres critères. La collection des graduations de ces critères devrait être typique de "profession ou emploi, exercés au C.N.R.S.

III / GARANTIR LA CARRIERE -

AU SEIN D'UNE MEME CATEGORIE

- Reconnaissance de l'accroissement de la qualification dû à l'ancienneté dans la catégorie et définissant la carrière minimale.

La moitié de gain total de la carrière minimale doit être acquise au tiers de sa durée.

PAR DES CHANGEMENTS DE CATEGORIES.

Le changement de catégorie doit sanctionner la reconnaissance d'une qualification supérieure :

- soit, par l'acquisition de connaissances,
- soit, par la reconnaissance de la qualification professionnelle,
- soit, par la reconnaissance de capacités à assumer des responsabilités supérieures.

TOUT AGENT dont la qualification professionnelle a été reconnue, doit, soit être nommé au poste correspondant, soit se voir garantir les moyens statutaires d'une mise en oeuvre réelle de cette nouvelle qualification, dans ou hors de l'organisme.

TOUT AGENT a le droit de présenter lui-même sa demande de changement de catégorie.

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. exige dans l'immédiat que les directions du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. obtiennent :

- des crédits et des postes en nombre suffisant pour permettre l'avancement des personnels et un bon fonctionnement des laboratoires et services,
- la transformation d'un nombre important de postes dans la pyramide des emplois du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M., pour permettre de résorber les listes d'aptitude pour répondre aux besoins des laboratoires et services.

DANS L'IMMEDIAT :

- La définition du nombre de possibilités de promotion basée sur les effectifs et non sur le recrutement.

FORMATION PERMANENTE

Maitriser l'évolution des techniques et des réformes de structures.

Favoriser la promotion sociale en suivant des stages faisant évoluer la qualification, par la préparation aux concours et examens.

Permettre l'accès aux différents niveaux de la formation générale.

Répondre aux besoins de culture des travailleurs.

Telle devrait être l'orientation de la formation permanente au C.N.R.S.

En réalité, comme l'Administration et le patronat, le C.N.R.S. met la formation permanente au service de sa politique, Voir les écoles d'été dans les axes de redéploiement scientifique, l'utilisation des stages pour faire passer un contenu idéologique, dans le but de justifier la politique actuelle du C.N.R.S., et pour amoindrir les tentatives de résistance et de lutte sociale.

Face à cela, nous devons nous interroger et lutter sur la liaison entre quels emplois sont nécessaires à la vie et au développement du laboratoire, de la discipline, du C.N.R.S., quels niveaux de qualification, donc quelle formation professionnelle nous avons besoin.

Et, préparer les adhérents du syndicat qui vont dans les stages de formation pour qu'ils fassent éclater, dans les stages, les contradictions entre le discours idéologique et la réalité.

Cela exige :

- un budget formation conforme aux besoins émanant des laboratoires, des services et des travailleurs eux-mêmes,
- des stages de formation professionnelle au contenu ouvert (formation générale, culture) et non uniquement des stages d'adaptation à un poste précis.
- la possibilité de changement de métier, autant que de changement de qualification.

que les commissions paritaires de formation permanente locale et nationale soient des instances revendicatives, dans lesquels nos représentants puissent exprimer les besoins des personnels, définir les formations et leur contenu, qu'elles aient un réel pouvoir de contrôle à tous les niveaux (instance de recours pour défendre les droits des personnels).

- d'étendre les droits des personnels sur le plan professionnel et matériel pour que chacun puisse suivre les actions de formation permanente.

./.

- B - LES COMMISSIONS D'AVANCEMENT - 10225 .

95
95

Le S.N.T.R.S.- C.G.T. réaffirme sa position de principe pour le maintien du caractère national de la gestion des personnels en conformité avec les garanties fondamentales du statut.

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. agira pour que les commissions d'avancement, qu'elles soient nationales, régionales ou locales aient la **COMPETENCE ET LES POUVOIRS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (C.A.P. de la fonction publique)**.

Elles doivent être mises en place au moyen d'élection. Seules les organisations syndicales représentatives peuvent présenter des listes de candidats aux C.A.P.

L'opportunité et les modalités de la mise en place de C.A.P., régionales ou locales doivent être négociées avec les organisations syndicales.

En matière d'avancement ces C.A.P. travailleront à partir de critères négociés valables pour tous.

IV / NECESSITE D' ACCROITRE LES EFFECTIFS -

La recherche scientifique forme un tout : recherche fondamentale appliquée et de développement, qui doit se développer harmonieusement, lui permettant ainsi d'assurer le progrès des connaissances et la satisfaction des besoins économiques sociaux et culturels de la population.

Sacrifier l'un de ces niveaux, revient à porter préjudice à l'ensemble de la recherche scientifique.

Aujourd'hui, pour remédier à la dégradation due à la politique du pouvoir giscardien, le C.N.R.S., l'I.N.S.E.R.M., doivent être des organismes en expansion permettant de faire face aux multiples responsabilités qui leur incombent, tant dans le domaine de la recherche fondamentale que dans celui de la recherche appliquée. Dans ce sens, le S.N.T.R.S. développe son action pour obtenir :

- un budget correspondant aux nécessités permettant un meilleur fonctionnement des laboratoires par un apport important en matériel et en hommes ;
- la création d'emplois de travailleurs scientifiques (I.T.A.-Chercheurs- en nombre suffisant pour :

./.

./.

.A.

- . Assurer une bonne marche des laboratoires
- . Assurer le développement de la Recherche Scientifique dans son ensemble.
- . Satisfaire les revendications sur le temps de travail, sur l'amélioration des conditions de travail.

... comment ...
 ... les ...
 ... les ...
 ... les ...

... doivent être mises en ...
 // // // // //
 ...

... et les ...
 ...
 ...
 ...

... / ...

... tout : ...
 ...
 ...

...
 ...

... pour remédier à la dégradation du ...
 ...
 ...
 ...

...
 ...
 ...

.A.

VIVRE AUTREMENT SON TRAVAIL -

" CHANGER LA VIE, LA PRODUCTION ET LA SOCIETE, EXIGE AUJOURD'HUI, UN NIVEAU DE PARTICIPATION, D'ENGAGEMENT DE LA GRANDE MASSE DES TRAVAILLEURS ET DES CITOYENS, JAMAIS ATTEINT JUSQU'A PRESENT, ET LA CONCRETISATION DE POUVOIRS EFFECTIFS PERMETTANT QUE CET ENGAGEMENT AIT REELLEMENT PRISE SUR LA REALITE"

(Extrait du document d'orientation adopté au 40ème Congrès de la C.G.T.)

Travailler autrement implique de mettre en débat des propositions immédiates vers les personnels des revendications à tous les niveaux du C.N.R.S. et du pouvoir.

Ces propositions et revendications prenant en compte les aspirations, les questions nouvelles qui naissent chez les travailleurs quant au but du travail et la façon de travailler individuellement et socialement.

Un champ d'investigations est ainsi ouvert aux I.T.A. et aux chercheurs pour rendre compte de la réalité, pour proposer et revendiquer les transformations possibles dès maintenant, à partir :

- de la diversité de situations des catégories : Ingénieurs, chercheurs, techniciens, ouvriers, administratifs.
- de leur rôle, de leurs responsabilités scientifiques ou techniques, de leur place dans la hiérarchie.
- de leur vécu du travail selon leur formation initiale et leur spécialisation.
- de l'exercice de leur activité professionnelle, selon qu'ils sont dans un gros laboratoire, un institut, un labo universitaire
- des réalités diverses que recouvrent les groupes de laboratoires C.N.R.S. ou les universités, la région.
- de la situation de la discipline par rapport aux axes prioritaires, de ses liens avec les autres disciplines ou avec le "secteur aval".

Travailler autrement, n'est-ce pas tendre à créer les conditions de la mise en oeuvre, tant individuelle que collective du savoir, des connaissances qu'elles soient techniques, scientifiques ou d'organisation ?

./.

./.

1/ Démocratiser les structures scientifiques

Dans l'immédiat, le S.N.T.R.S. agira à tous les niveaux pour démocratiser les structures scientifiques et administratives.

C'est à la base, au sein des unités de recherche, quelle que soit leur taille que la démocratie doit s'épanouir et devenir le point de départ d'un processus s'étendant à toutes les structures du C.N.R.S., parce que c'est au niveau de l'unité de recherche que s'organisent, vivent et travaillent la majorité des personnels.

Pour toutes les unités de recherche relevant du C.N.R.S., indépendamment de leur taille, nous proposons un CONSEIL DE LABORATOIRE OU D'EQUIPE.

Le conseil de laboratoire examine les projets de recherche et se prononce sur tous les projets de contrat concernant un ou plusieurs membres de l'administration.

Le conseil de laboratoire assure la gestion des moyens, il est compétent pour tout ce qui concerne les conditions de vie et de travail. Les différentes catégories du personnel y sont représentées à la proportionnelle et sur liste syndicale. Le nombre des élus doit être supérieur à celui des représentants de l'administration.

Nous proposons donc d'instaurer au niveau du conseil de laboratoire une responsabilité directe de gestion, c'est-à-dire, un pouvoir de décision sur les questions relevant de la vie interne du laboratoire ou de l'équipe.

Dans le même esprit pour une DEMOCRATISATION DES SERVICES CENTRAUX, GENERAUX ET ADMINISTRATIONS DELEGUEES ; mise en place par voie d'élection, de CONSEILS DE SERVICE à l'image des conseils de labs. En outre, la révision de l'organigramme administratif doit permettre d'assouplir la gestion des activités de recherche et de donner aux CADRES ET AGENTS des bureaux et services généraux leurs pleines responsabilités.

Afin de permettre à chacun de se sentir concerné individuellement et collectivement par tous les aspects de la vie de l'unité ou du service, il est nécessaire que chacun (élu ou pas) :

- ait accès à la totalité de l'information : crédits, contrats, investissements, politique d'emploi, conditions de travail, activité scientifique, activité sociale et culturelle.

- ait la possibilité d'exprimer son opinion sur tout problème sans exclusive hiérarchique ou professionnelle.

./.

Au niveau du Comité National,

Il doit pouvoir jouer pleinement son rôle de gestion et de répartition des moyens entre les équipes de recherches de même que son rôle d'établissement de la conjoncture scientifique pour tout ce qui concerne la recherche fondamentale.

Des Comités sectoriels doivent être mis en place pour apprécier la vie des sections du Comité National à partir d'une problématique sectorielle et interdisciplinaire. Ils doivent comprendre une représentation élue au suffrage direct des ITA et des chercheurs.

Les directeurs scientifiques doivent être responsables devant leurs comités sectoriels :

- . Ils ne doivent pas se substituer au Comité National ;
- . Ils doivent contrôler l'application des décisions du Comité National.

En ce qui concerne le Conseil scientifique, le Comité Consultatif des personnels, ce sont deux instances typiques de conception gouvernementale et technocratique qui séparent la définition de la politique scientifique (ou plutôt ce qui en reste) de la gestion de l'organisme.

Pour le Comité Consultatif du Personnel, seule instance où les ITA sont représentés, le SNTRS agira pour qu'il traite de l'ensemble des problèmes de politique scientifique, de politique des personnels, de politique de l'organisme à l'image de ce que devrait être un comité technique paritaire dans la Fonction Publique.

2/ Démocratiser la gestion des personnels

Le SNTRS-CGT agira pour les commissions d'avancement, qu'elles soient nationales, régionales ou locales, aient la compétence et le pouvoir des commissions administratives paritaires (CAP de la Fonction publique).

Elles doivent connaître l'ensemble des questions touchant à la gestion individuelle des agents :

- recrutement, affectation des stagiaires,
- engagement définitif sur poste,
- notation, avancement, suivi de carrière,
- mutation, position (détachement, disponibilité, mi-temps).
- réaffectation des agents à l'issue d'un congé,
- passage du cadre ITA au cadre chercheur et vice et versa,
- et tous les aspects individuels de la situation de l'agent.

- La commission administrative paritaire nationale constitue l'instance de recours ultime en cas de litiges dans les C.A.P. régionales ou locales.

Les Pouvoirs des C.A.P.

Bien qu'elles demeurent des instances consultatives, il importe de renforcer le rôle des élus, de mieux garantir les intérêts des personnels. Les propositions de l'U.G.F.F. dans ce domaine, contenues dans le programme d'action revendicative du XVIème congrès, répondent tout à fait à ces deux préoccupations (en particulier au sujet du caractère obligatoire des avis de la C.A.P. et de la prépondérance de l'avis syndical).

3/ Démocratiser l'action sociale.

Cela doit permettre la conquête de droits sociaux nouveaux, l'exécution et une meilleure définition des prérogatives du CAES.

a) AU NIVEAU DU CAES

Les domaines, social, culturel et sportif doivent continuer à être gérés par les SEULS représentants élus des personnels. La démocratisation doit tendre à une véritable décentralisation des pouvoirs et des moyens en direction des structures qui permettent d'animer et de coordonner les activités socio-culturelles et sportives au plus près du personnel.

Ces structures régionales, CLAS ou autres, doivent être dotées d'un budget autonome pour toutes les activités socio-culturelles et sportives ne nécessitant pas une coordination et une gestion nationale.

b) AU NIVEAU DE LA CAS, DES COCIR.

Par leur composition tripartite, employeurs/élus des personnels/syndicats, la CAS et les COCIR peuvent être considérés comme des organisations de type CE dans les domaines "para-professionnels".

Ce sont des lieux où doivent s'affirmer d'une manière plus marquée les besoins exprimés par les personnels.

- B - L'INFORMATION ET LA LIBERTE D'EXPRESSION

Pouvoir assumer pleinement ses fonctions et responsabilités professionnelles, implique de disposer des éléments permettant de situer son activité dans les réalités scientifiques, économiques, sociales et techniques actuelles. Celles-ci sont de plus en plus complexes et interdépendantes. De ce fait, les libertés et droits d'information et d'expression sont des éléments inséparables de la fonction même des ITA et des chercheurs.

A cette revendication de l'information ne peut être dissocié les garanties collectives à obtenir pour que les ITA disposent de leur complète liberté d'expression individuelle et collective, avec les garanties les protégeant contre toute pression ou discrimination exercée à leur encontre par la Direction du CNRS ou le gouvernement.

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. oeuvrera pour le respect et l'extension des droits syndicaux et des libertés politiques et démocratiques au C.N.R.S., à l'I.N.S.E.R.M., et dans les établissements d'enseignement et de recherche.

Dans le domaine du droit syndical :

- attribution à chaque agent du C.N.R.S. de l'I.N.S.E.R.M., et assimilés, d'un temps suffisant consacré à l'information syndicale sur le lieu de travail (1 heure minimum par mois).

- attribution automatique d'un contingent d'heures et de moyens suffisants à toute section syndicale constituée. Ce minimum devrait être augmenté proportionnellement à la représentativité de la section syndicale, définie par une élection locale.

- attribution à chaque organisation syndicale représentative au niveau régional (A.D. pour le CNRS, conseils régionaux pour l'INSERM), d'un contingent d'heures et de moyens matériels, nécessaires à leur activité.

- attribution à chaque organisation syndicale nationale, représentative de décharges de services, à temps complet, mi-temps et d'un contingent global d'heures, de locaux et des moyens matériels.

Chaque organisation doit disposer automatiquement de moyens de base suffisants augmentés proportionnellement en fonction de leur représentativité fixée par l'une des élections professionnelles.

Aux laboratoires et services où travaillent les militants ayant des décharges d'horaire des moyens compensatoires et adaptés doivent être attribués après concertation.

AMELIORER LA QUALITE DE LA VIE

La société française est aux prises avec une crise globale des structures capitalistes. Globale, cela signifie que tous les aspects de la vie en ressentent les contre-coups.

Il est donc nécessaire pour une organisation syndicale comme la nôtre, d'aborder les questions revendicatives en les imprégnant de cette réalité.

Il est désormais impossible de séparer de manière étanche les aspirations des ITA, ayant trait à leur vie professionnelle et celles ayant trait à leur vie hors de l'entreprise.

Au contraire, tout cela forme un ensemble que peut recouvrir le terme générique de "qualité de la vie".

La dégradation du pouvoir d'achat, l'aggravation des conditions de travail, l'amenuisement des responsabilités ainsi que les aspects globaux de la crise peuvent aboutir à une mutilation de la vie, hors de l'entreprise, favorisant parfois la recherche de la course individuelle à la carrière considérée comme un palliatif à une vie satisfaisante.

Mais, ils peuvent également engendrer un phénomène en apparence inverse de repliement sur la vie privée et les loisirs, la vie professionnelle étant passée par "profits et pertes".

Ce sont des formes de mutilations différentes, mais qui relèvent du même problème : celui du morcellement de la vie du salarié, des obstacles souvent difficiles à surmonter auxquels se heurte l'épanouissement global de la personnalité.

Dans sa démarche le S.N.T.R.S. doit mieux faire ressortir les liens existants entre des questions telles que le pouvoir d'achat, la durée du travail, les conditions de travail d'un ITA et de problèmes comme, le logement, sa localisation, sa qualité, son coût, le temps et les conditions de transport, le temps de vivre, la santé, l'accès aux loisirs et à la culture.

Adopter une telle démarche revendicative établissement de la liaison entre vie professionnelle et vie hors de l'entreprise, c'est accroître les conditions de l'efficacité de notre action.

L'ACTION SOCIALE

Les attaques portées à l'action sociale par le pouvoir et la direction du C.N.R.S. visent à réduire et contrôler les activités sociales des personnels.

Plus que jamais, l'action sociale doit être une action revendicative, une action syndicale.

Les deux principes fondamentaux d'un Comité d'Entreprise doivent être conquis :

- versement par le C.N.R.S., d'un budget de 3 % de la masse salariale des actifs et des retraités et indexé sur elle. Création de postes en niveau et en nombre suffisant, pour répondre aux besoins du CAES, tant au niveau national, régional que local.
- utilisation du budget et des postes, sans aucune immixtion de l'employeur, par les seuls représentants élus des personnels sur liste syndicale.

Pour le secteur où le C.N.R.S. a une responsabilité d'employeur, secteur dit "paraprofessionnel" (cantine, locaux).

Il s'agit de poursuivre l'action entreprise, en y faisant intervenir les personnels, afin d'obtenir davantage des directions d'organismes, à tous les niveaux (locaux, régionaux), tout en définissant plus précisément les limites et les responsabilités de chacun (employeur, élus, personnels).

La gestion ou le contrôle de l'utilisation de la contribution, selon les cas, doit être assurée à partir des structures de confrontation entre les besoins exprimés par les personnels et les moyens mis à la disposition de ces derniers, par l'employeur.

Il s'agit en particulier :

- du droit au logement - pour lequel, les directions d'organisme doivent contribuer à concurrence de 2 % de la masse salariale des actifs et retraités.
- de la restauration sociale - pour laquelle le S.N.T.R.S.-C.G.T. réaffirme qu'elle est un SERVICE DU PAR L'EMPLOYEUR, qui doit fournir les locaux, les postes, les moyens de fonctionnement, et les subventions nécessaires qui ne laissent aux utilisateurs que le coût de ce qu'ils consomment - le coût de l'assiette.

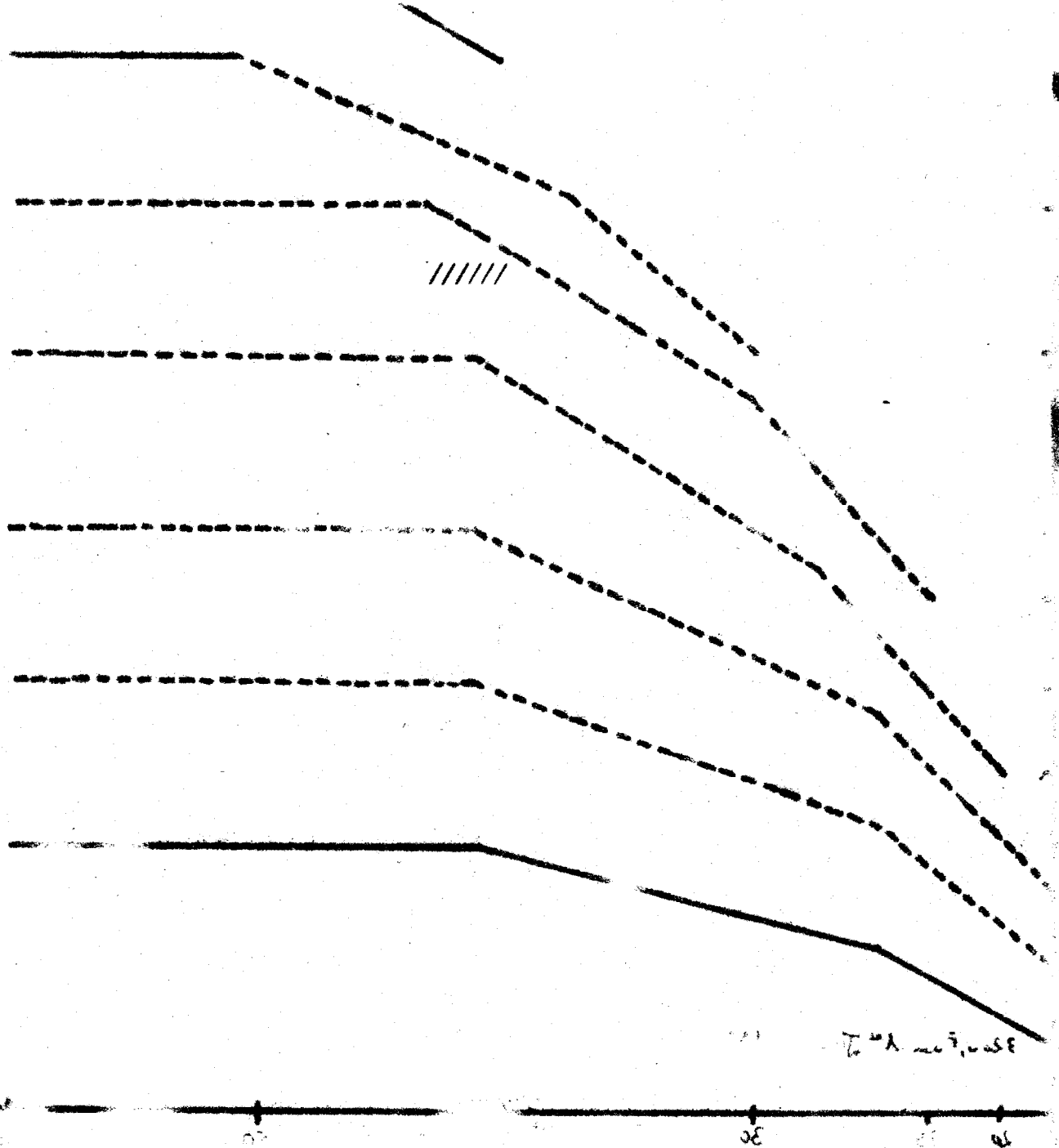
Le respect de l'orientation sociale de la restauration par l'employeur, doit être assuré par les personnels, à partir de structures démocratiques adaptées et garanti par une convention fixant les obligations du CNRS.

- de l'investissement de locaux "médico-sociaux". A partir d'une révision des critères et des normes définissant l'attribution des mètres carrés nécessaires aux activités syndicales, sociales, culturelles et sportives, médico-sociales et de restauration.

.../...

Cet investissement doit représenter au minimum :

- 0,5 % des salaires, pour les crèches,
- 1 % des salaires, pour les centres de vacances.
- de l'aide exceptionnelle - dont le DROIT doit être réaffirmé en particulier en ce qui concerne les retraités et en cas d'arrêt pour maladie.



TRADUCTION GRAPHIQUE de la nouvelle grille de SMTRS ...)

