

N°

Édité par le syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique SNTRS-CGT

Supplément au N° 208

# SPÉCIAL CONGRÈS

documents

adoptés

par le

**17<sup>e</sup> CONGRÈS**

du


**S.N.T.R.S.-C.G.T.**

CHAMEROLLES (Loiret)

**25 au 28 novembre 1980**

- Document d'orientation
- Programme d'action du S.N.T.R.S.-C.G.T.
- 2<sup>e</sup> Conférence nationale des P.O.S.C. du S.N.T.R.S.-C.G.T.
- Statuts du S.N.T.R.S.-C.G.T. adoptés par le 17<sup>e</sup> Congrès

Le B.R.S. bulletin édité par le Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique (SNTRS-CGT), 57, avenue d'Italie, 75013 Paris - Tél. 585.44.44 - Directeur de publication : A. MONTINTIN - Commission paritaire : 50050 - ISSN 0180-5398.

 Imprimerie Lensoise, 62300 LENS.

*Ces documents seront adressés à tous les adhérents sous forme d'un B.R.S.*

# Documentation d'orientation

## Sommaire

A. LE S.N.T.R.S.-C.G.T. POURQUOI ?	
I. LES S.N.T.R.S.-C.G.T. POURQUOI ?	3
I. 1. Prolonger et enrichir la réflexion confédérale.	
I. 2. Une activité syndicale plus concrète et plus élevée.	
I. 3. Aborder sans les contourner toutes les questions.	
II. LA CRISE ET LES QUESTIONS QU'ELLE SOULÈVE	4
II. 1. Aucune activité humaine n'est épargnée.	
II. 2. Remplacer besoins nationaux par concurrence internationale...	
II. 3. La stratégie du redéploiement.	
II. 4. Restructuration de l'appareil d'Etat.	
III. LE PLAN AIGRAIN, VÉRITABLE PLAN DAVIGNON DE LA RECHERCHE	5
III. 1. Le progrès scientifique et technique au cœur de la crise.	
III. 2. La « valorisation » de la recherche.	
III. 3. Le C.N.R.S., principal accusé.	
III. 4. Les « nouvelles méthodes patronales » au C.N.R.S.	
B. QUEL S.N.T.R.S.-C.G.T. ?	
IV. QUEL S.N.T.R.S.-C.G.T. ?	6
IV. 1. Approfondir les démarches spécifiques.	
IV. 2. Être femme au C.N.R.S.	
IV. 3. Les ingénieurs.	
IV. 4. Les techniciens.	
IV. 5. Les ouvriers.	
IV. 6. Les personnels administratifs.	
IV. 7. Les petites catégories.	
IV. 8. Les personnels d'encadrement.	
V. POUR UN SYNDICALISME RENOUVELÉ ET DÉMOCRATIQUE	9
V. 1. La vie du syndicat.	
V. 2. L'activité des sections.	
V. 3. Alléger les structures nationales.	
V. 4. Revaloriser le bureau national.	
V. 5. Secrétariat national.	
V. 6. Elargir le conseil syndical national.	
V. 7. La régionalisation.	
V. 8. La sectorisation.	
V. 9. Une nouvelle politique financière.	
V.10. Faire vivre la démocratie syndicale.	
VI. L'ACTIVITÉ INTERPROFESSIONNELLE	11
VI. 1. Les unions départementales et locales.	
VI. 2. L'U.G.I.C.T.	
VI. 3. L'U.G.F.F.	
VI. 4. La F.E.R.C.	
VII. QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?	11
VIII. L'UNITÉ D'ACTION	12
VIII. 1. Avec la C.F.D.T...	
VIII. 2. Avec le S.N.C.S.-F.E.N.	
VIII. 3. A propos du S.N.P.T.E.S.-F.E.N.	
VIII. 4. Le S.N.P.C.E.N.-F.E.N.	
UNIVERSITÉ	
VIII. 5. S.N.P.E.S.B.-C.G.T.	
VIII. 6. S.N.E.S.U.P.-F.E.N.	
IX. L'ACTIVITÉ INTERNATIONALE DU S.N.T.R.S.-C.G.T.	13

# DOCUMENT D'ORIENTATION

## A. - LE S.N.T.R.S.-C.G.T. POURQUOI ?

### I - LE S.N.T.R.S.-C.G.T. POURQUOI ?

#### I. 1 - PROLONGER ET ENRICHIR LA RÉFLEXION CONFÉDÉRALE.

- Le 40<sup>e</sup> congrès de la C.G.T. a marqué un tournant important dans la vie de la confédération et l'ensemble du mouvement syndical. Il est une invitation à toutes les organisations de la C.G.T. à être mieux encore le syndicat qu'il faut aux travailleurs compte tenu des réalités d'aujourd'hui.

- Notre 17<sup>e</sup> congrès n'est donc pas seulement un moment du bilan critique de notre activité, il doit être aussi l'occasion d'enrichir notre pratique syndicale en prolongeant la réflexion confédérale autour de problèmes aussi essentiels que :

- le perfectionnement de la vie démocratique du syndicat,

- le développement et la mise en pratique d'une orientation combative de l'unité,

- le renforcement du syndicat ; les deux premiers points facilitent la réalisation de cet objectif nécessaire pour le développement des luttes.

- A partir d'une appréciation au plus près des réalités économiques, sociales et politiques actuelles, il nous faudra donc nous interroger avec un égal intérêt sur le - pourquoi du syndicat - quel syndicat - comment et avec qui.

#### .. 2 - UNE ACTIVITÉ SYNDICALE PLUS CONCRÈTE ET PLUS ÉLEVÉE.

- Lors des récentes consultations les travailleurs scientifiques en désignant le S.N.T.R.S.-C.G.T. comme la première organisation parmi les I.T.A. ont manifesté leur attachement à l'existence d'un syndicalisme de classe combatif et capable de prendre en charge leurs aspirations.

- Il ne suffit donc pas de comptabiliser les suffrages avec une satisfaction légitime, il s'agit de les mériter en perfectionnant notre pratique.

- Comme le reste du mouvement syndical nous nous trouvons confrontés à une exigence pressante du renouvellement de nos méthodes de travail, de nos principes d'organisation et de nos formes d'expression à laquelle il importe que nous apportions des réponses novatrices sous peine de mettre en cause notre crédibilité (auprès des travailleurs).

- En s'appuyant sur un potentiel humain riche en expériences et capacité d'engagement, il devient aujourd'hui nécessaire d'investir notre activité syndicale d'un contenu à la fois plus élevée et plus concret.

#### I. 3 - ABORDER SANS LES CONTOURNER TOUTES LES QUESTIONS.

- Donner un contenu plus concret à l'activité syndicale c'est aborder sans les contourner les questions multiples qui préoccupent diversement nos catégories et formuler des propositions concrètes et adaptées à chacune d'entre elles.

- C'est donc (à la fois) poursuivre une approche de la spécificité des ingénieurs, des techniciens, des ouvriers et des administratifs en partant des problèmes liés à l'organisation du travail et à ses modes d'exercice.

Par exemple, l'organisation spécifique du travail scientifique en équipe est (selon sa taille) souvent génératrice de comportements et de rapports de type paternalistes qui font parfois obstacle à l'action revendicative, que ce soit sur le temps de travail ou sur la reconnaissance du droit à intervenir dans la vie de l'équipe à partir de compétences éprouvées.

- Dans certaines unités la dégradation des moyens liée à la sous-traitance provoque la sous-utilisation des compétences et des outils avec laquelle chacun s'accommode au lieu d'interpeller l'ensemble des catégories de personnels afin d'exiger le fonctionnement des outils et des qualifications.

Il existe alors un risque de pourrissement de l'activité syndicale, lié à l'acceptation de la situation que nous devons combattre.

A l'inverse, là où des revendications plus ou moins diffuses autour de l'outil de travail s'expriment, elles provoquent parfois le surgissement de contradictions avec certains responsables d'équipes, parfois entre les ouvriers, les techniciens et le reste de l'équipe.

Ainsi, il n'est pas rare de voir des I.T.A., qui refusent les gâchis ou revendiquent la pleine utilisation des ressources technologiques matérielles et

- Cette orientation explique l'abandon de la concertation dans la préparation du VIII<sup>e</sup> plan, et l'abandon de toutes les ambitions traditionnelles de la planification française. Il n'y a désormais plus de planification sectorielle réelle, ni d'objectifs chiffrés.

## II. 4 - RESTRUCTURATION DE L'APPAREIL D'ÉTAT.

- Ainsi l'Etat intervient moins en tant que planificateur des besoins nationaux, qu'en tant qu'organisateur du redéploiement.
- La stratégie du redéploiement en donnant la priorité à l'extérieur ne se limite pas à la destruction de l'appareil productif national, mais elle provoque également un remodelage de toutes les

structures nationales dont celles de l'appareil d'Etat.

- Le gouvernement a donc entrepris à son tour une vaste opération d'adaptation du secteur public et nationalisé. Cela va du démantèlement (par exemple) des services liés au contrôle des prix, au repartage des tâches entre état central et collectivités locales (rapport Guichard). Cela va de la redéfinition du rôle du secteur bancaire public et parapublic afin d'accentuer son intervention internationale ou nationale au service du redéploiement (rapport Mayoux), à la mise en cause (avec le rapport Guillaumat) du service public de transport qui prévoit la S.N.C.F. comme une simple filiale d'une société européenne des chemins de fer. De même la transformation du secteur public de recherche est en cours, sur la base des orientations contenues dans le plan Aigrain et dans le rapport Massenet.

## III - LE PLAN AIGRAIN, VÉRITABLE PLAN DAVIGNON DE LA RECHERCHE

### III. 1 - LE PROGRÈS SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE AU COEUR DE LA CRISE.

- Freiné depuis le début des années 70 par une récession durable, l'effort national de recherche est soumis dans son ensemble aux exigences du redéploiement capitaliste.
- Le potentiel scientifique et technique est mis en cause dans ses structures et sa mission, en particulier la recherche publique qui a été conçue et développée dans un cadre national désormais jugé trop étroit.
- La politique des grands programmes industriels nationaux étant désormais remplacée par la politique de l'insertion dans la division internationale du travail, le rôle de la recherche doit s'en trouver modifié. Elle ne devient sollicitée uniquement que pour permettre la maîtrise de quelques filières technologiques.
- Adapter le potentiel scientifique et technique aux nouvelles finalités du capital signifie désormais redéployer le savoir-faire, les connaissances scientifiques et techniques sur des objectifs directement commandés par l'évolution de l'environnement international et la pénétration des marchés nouveaux qui en découlent.

### III. 2 - LA « VALORISATION » DE LA RECHERCHE.

- C'est ce redéploiement du potentiel scientifique et technique que le vocabulaire gouvernemental nomme élégamment : valorisation de la recherche.
- Personne ne saurait nier l'impérieuse nécessité pour un pays développé de mettre en valeur les résultats de la recherche scientifique et technique. Les vraies questions sont de savoir : les résultats de quelles recherches ? pour qui ? et comment ?

- La valorisation de la recherche ne peut résulter d'un processus volontariste. Elle suppose qu'un certain nombre de conditions préalables soient réunies et notamment que la recherche soit constamment sollicitée par une demande multiforme dans tous les domaines, pas seulement l'industrie.

• A l'opposé le plan Aigrain est suffisamment clair pour qu'on ne puisse partager ses objectifs : il se propose de valoriser les seuls résultats ayant un intérêt économique immédiat pour les groupes dominants, en liquidant le reste des recherches, ou bien en organisant l'état de « veille scientifique et technique » ce qui revient à une liquidation différée.

— On est bien loin d'une réflexion sur les rapports entre science et société, sur les problèmes objectifs posés par la dynamique du savoir scientifique ou bien sur le coût social des investissements scientifiques et leur « rentabilité » sociale, culturelle et économique.

• Derrière le vocable séduisant de « valorisation de la recherche » il faut entendre une politique gouvernementale d'aide accrue à l'industrie, pour laquelle il n'y a de bonne recherche qu'une recherche valorisable immédiatement dans l'industrie.

— De ce point de vue, le plan Aigrain est d'une rigoureuse cohérence et s'articule parfaitement sur toutes les réformes déjà entreprises ou en cours.

— Avec la réforme de statut des assistants, des chercheurs, celle prévue des ITA, des écoles d'ingénieurs, la modification de la carte universitaire ou encore la modification des règles de financement de la recherche (rapport Chabbal), la réforme de centres techniques professionnels plus les réformes de statut et de structure des établissements, le pouvoir est en train d'assurer la maîtrise et l'orientation de tout le potentiel scientifique et technique national pour les groupes dominants.



- Cette orientation explique l'abandon de la concertation dans la préparation du VIII<sup>e</sup> plan, et l'abandon de toutes les ambitions traditionnelles de la planification française. Il n'y a désormais plus de planification sectorielle réelle, ni d'objectifs chiffrés.

#### **II. 4 - RESTRUCTURATION DE L'APPAREIL D'ÉTAT.**

- Ainsi l'Etat intervient moins en tant que planificateur des besoins nationaux, qu'en tant qu'organisateur du redéploiement.
- La stratégie du redéploiement en donnant la priorité à l'extérieur ne se limite pas à la destruction de l'appareil productif national, mais elle provoque également un remodelage de toutes les

structures nationales dont celles de l'appareil d'Etat.

- Le gouvernement a donc entrepris à son tour une vaste opération d'adaptation du secteur public et nationalisé. Cela va du démantèlement (par exemple) des services liés au contrôle des prix, au repartage des tâches entre état central et collectivités locales (rapport Guichard). Cela va de la redéfinition du rôle du secteur bancaire public et parapublic afin d'accentuer son intervention internationale ou nationale au service du redéploiement (rapport Mayoux), à la mise en cause (avec le rapport Guillaumat) du service public de transport qui prévoit la S.N.C.F. comme une simple filiale d'une société européenne des chemins de fer. De même la transformation du secteur public de recherche est en cours, sur la base des orientations contenues dans le plan Aigrain et dans le rapport Masse-net.

### **III - LE PLAN AIGRAIN, VÉRITABLE PLAN DAVIGNON DE LA RECHERCHE**

#### **III. 1 - LE PROGRÈS SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE AU COEUR DE LA CRISE.**

- Freiné depuis le début des années 70 par une récession durable, l'effort national de recherche est soumis dans son ensemble aux exigences du redéploiement capitaliste.
- Le potentiel scientifique et technique est mis en cause dans ses structures et sa mission, en particulier la recherche publique qui a été conçue et développée dans un cadre national désormais jugé trop étroit.
- La politique des grands programmes industriels nationaux étant désormais remplacée par la politique de l'insertion dans la division internationale du travail, le rôle de la recherche doit s'en trouver modifié. Elle ne devient sollicitée uniquement que pour permettre la maîtrise de quelques filières technologiques.
- Adapter le potentiel scientifique et technique aux nouvelles finalités du capital signifie désormais redéployer le savoir-faire, les connaissances scientifiques et techniques sur des objectifs directement commandés par l'évolution de l'environnement international et la pénétration des marchés nouveaux qui en découlent.

#### **III. 2 - LA « VALORISATION » DE LA RECHERCHE.**

- C'est ce redéploiement du potentiel scientifique et technique que le vocabulaire gouvernemental nomme élégamment : valorisation de la recherche.
- Personne ne saurait nier l'impérieuse nécessité pour un pays développé de mettre en valeur les résultats de la recherche scientifique et technique. Les vraies questions sont de savoir : les résultats de quelles recherches ? pour qui ? et comment ?

- La valorisation de la recherche ne peut résulter d'un processus volontariste. Elle suppose qu'un certain nombre de conditions préalables soient réunies et notamment que la recherche soit constamment sollicitée par une demande multiforme dans tous les domaines, pas seulement l'industrie.

- A l'opposé le plan Aigrain est suffisamment clair pour qu'on ne puisse partager ses objectifs : il se propose de valoriser les seuls résultats ayant un intérêt économique immédiat pour les groupes dominants, en liquidant le reste des recherches, ou bien en organisant l'état de « veille scientifique et technique » ce qui revient à une liquidation différée.

— On est bien loin d'une réflexion sur les rapports entre science et société, sur les problèmes objectifs posés par la dynamique du savoir scientifique ou bien sur le coût social des investissements scientifiques et leur « rentabilité » sociale, culturelle et économique.

- Derrière le vocable séduisant de « valorisation de la recherche » il faut entendre une politique gouvernementale d'aide accrue à l'industrie, pour laquelle il n'y a de bonne recherche qu'une recherche valorisable immédiatement dans l'industrie.

— De ce point de vue, le plan Aigrain est d'une rigoureuse cohérence et s'articule parfaitement sur toutes les réformes déjà entreprises ou en cours.

— Avec la réforme de statut des assistants, des chercheurs, celle prévue des ITA, des écoles d'ingénieurs, la modification de la carte universitaire ou encore la modification des règles de financement de la recherche (rapport Chabbal), la réforme de centres techniques professionnels plus les réformes de statut et de structure des établissements, le pouvoir est en train d'assurer la maîtrise et l'orientation de tout le potentiel scientifique et technique national pour les groupes dominants.

### III. 3 - LE CNRS, PRINCIPAL ACCUSÉ

De part sa nature et sa place dans le dispositif de recherche national, le CNRS est directement concerné par les orientations actuelles.

Décidé à soumettre le CNRS aux inflexions de ses choix politiques, le gouvernement doit faire face à plusieurs difficultés qui tiennent à son histoire et à sa spécificité :

- **à son histoire** : — le caractère démocratique avancé des structures de décision lié à l'influence majeure du syndicalisme de classe,
- **à sa spécificité** : — la nature fondamentale des recherches poursuivies couplée au caractère pluridisciplinaire de l'activité scientifique.
- Jusqu'à présent les modifications apportées dans la vie et l'organisation du CNRS sont un compromis entre ces réalités et les objectifs poursuivis par le pouvoir.
- Avec leurs limites, les réformes actuelles n'ont d'autre sens que l'introduction d'un dispositif destiné à asseoir une nouvelle politique. **Désormais l'enjeu du rapport des forces c'est la capacité ou non pour le pouvoir de faire fonctionner ce dispositif en sa faveur.**

— **l'objectif** : assurer le redéploiement des activités à l'intérieur des principaux secteurs scientifiques afin de garantir un niveau de recherche fondamentale servant de support à la stratégie actuelle des filières (pouvoirs des directions scientifiques).

— **les moyens** : une sélectivité rigoureuse du financement et des affectations sur les thèmes de recherche à partir d'une prospective des besoins nouveaux des marchés.

En ce sens, on peut dire que la **liquidation du CNRS** dans la forme et la vocation que lui avaient dévolu les ordonnances de 1945 est l'objectif du pouvoir.

### III. 4 - LES « NOUVELLES MÉTHODES PATRONALES » AU CNRS

Confronté aux réalités durables d'un rapport de force issu de la libération et conjugué avec la résistance des traditions scientifiques le pouvoir n'hésite pas à s'inspirer des méthodes de direction en vigueur dans la grande entreprise capitaliste.

A la tradition démocratique il substitue son « nouvel ordre scientifique » fondé sur la résurgence de l'élitisme désuet, véritable négation des aspirations profondes de l'ensemble des catégories de personnels et, contraire aux exigences de l'activité scientifique.

L'arrogance et le mépris pour la majorité des acteurs du progrès scientifique sont désormais les règles de conduite des hommes mis en place par le gouvernement.

Les procédures de contrôle autoritaires se renforcent (comité d'audition, audit financier sur le CAES...), cela va de pair avec une tendance de plus en plus fréquente à porter atteinte aux droits syndicaux, voire à recourir à la répression (retenues de salaire individualisées, forces de police).

En même temps, on assiste à des tentatives diverses pour dévoyer ou récupérer les aspirations des personnels, le tout lié à une volonté évidente de court-circuiter les organisations syndicales à défaut de ne pas parvenir totalement au consensus espéré. Ainsi en est-il de la lettre de Ducuing aux administratifs de la centrale (démarche nouvelle au CNRS...).

Les programmes de formation ouverts aux personnels et en particulier aux administratifs n'hésitent plus à contenir des développements nettement idéologiques (référence au M.I.T.\* , au Club de Rome sur la croissance zéro de la recherche, etc...).

Autant d'exemples parmi d'autres qui doivent nous conduire à des réponses adaptées et offensives.

\* Massachusetts Institute of Technology.

---

## B. - QUEL S.N.T.R.S.-C.G.T. ?

---

### IV - QUEL S.N.T.R.S.-C.G.T. ?

#### IV. 1 - APPROFONDIR LES DÉMARCHES SPÉCIFIQUES

- S'il est indispensable d'analyser le plus finement la politique du pouvoir et ses conséquences sur la vie des laboratoires et des personnels, cela ne suffit cependant pas pour progresser.
- Il est nécessaire de promouvoir une activité syndicale prenant mieux en charge les aspirations des travailleurs scientifiques et dans laquelle ils se reconnaissent vraiment.

• Il faut aller plus loin dans l'approche des spécificités.

• Une démarche syndicale fondée sur l'appréhension fine des caractéristiques spécifiques et catégorielles demeure un objectif prioritaire pour aller vers le syndicat dans lequel se reconnaissent les personnels.

• Parmi les spécificités qu'il nous incombe de mieux appréhender : celle des femmes.



## IV. 2 - ÊTRE FEMME AU CNRS

Il faut d'abord partir du travail poursuivi par le syndicat en général et la commission femme en particulier, pour souligner que la spécificité féminine a fait l'objet d'une activité permanente, certes inégale et parfois insuffisante, mais réelle et que l'on ne peut laisser oublier ni sous-estimer. Cependant la réalité de la composante féminine est telle qu'elle suppose une approche plus concrète et plus approfondie.

La situation des femmes est caractérisée par la discrimination persistante dont elles sont l'objet au CNRS comme dans le reste des activités sociales. Ainsi au CNRS, la proportion des femmes décroît à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des qualifications et des responsabilités.

Si l'on considère des secteurs fortement féminisés comme la biologie ou l'administration c'est pour constater que leur présence massive consacre une dévaluation des qualifications.

Si l'on compare le nombre de femmes accédant au grade de directeur ou de chef de service reporté au nombre de celles qui peuvent y prétendre, il est dérisoirement faible par rapport à la population masculine identique.

Il y a là matière à développer des luttes revendicatives pour le droit au travail sans discrimination à l'embauche, pour la reconnaissance des qualifications et le droit égal pour toutes et tous à exercer des responsabilités à qualification égale.

De la même manière, la question de la transformation des relations entre les hommes et les femmes se trouve posée comme un des moyens d'épanouissement des individus. Elle est génératrice de revendications qui mettent en cause (à juste titre) le modèle ancien des différenciations entre les rôles masculins et féminins, ainsi en est-il par exemple du droit égal pour les hommes et les femmes à bénéficier de congés pour élever l'enfant. Le syndicat doit être à même de prendre en compte ces questions sans réticence et de les transformer en objectifs de luttes.

Parce que les luttes des femmes sont aujourd'hui une des données capitales du combat contre l'oppression, pour la libération des forces de travail, elles doivent retenir notre attention.

Mais parce que la libération des femmes est une donnée au contenu révolutionnaire, le vieil ordre s'efforce de la contenir et de la récupérer.

Le maintien et l'entretien de mentalités rétrogrades, la diffusion d'une vision du rôle social de la femme limité à une fonction de reproduction et d'élevage sont autant d'arguments que la réaction ne répugne pas à ressortir pour contrarier la grande mutation en cours.

Avec une force égale, le syndicat doit repousser ces « idéologies sexistes » qui tendent soit à confiner la femme dans un rôle traditionnel, soit à centrer tout sur l'opposition entre les sexes. Il en est de même du discours réformiste qui ne vise à limiter les changements révolutionnaires qu'à une question de transformation des mentalités.

Enfin, il nous faut développer une pratique syndicale en accord avec le rôle que nous prétendons reconnaître à la spécificité de la condition féminine. Les femmes doivent pouvoir trouver toute leur place dans le SNTRS encore faut-il qu'elles puissent participer à l'activité syndicale sans renoncer à leur identité.

Avec cette grande spécificité constituée par la composante féminine il convient de poursuivre notre réflexion sur les diverses catégories avec le souci d'avancer encore dans la diversification de notre activité.

## IV. 3 - LES INGÉNIEURS

Ils sont près de 3.000 au CNRS. Le niveau élevé de leur intervention dans le travail de recherche leur confère une responsabilité professionnelle essentielle dans la vie scientifique du CNRS.

La multitude de leurs fonctions rend difficile la définition d'un archétype de l'ingénieur au CNRS fonction scientifique ou sociale, le plus souvent ils exercent les deux à la fois. Les ingénieurs élaborent et mettent au point les techniques et les procédés susceptibles de servir de support technologique aux besoins d'experimentalité, certains ont également la responsabilité de l'encadrement technique et scientifique d'équipes de techniciens organisées autour de gros outils.

« Une troisième composante du travail de l'ingénieur, en particulier en sciences humaines où les fonctions d'encadrement et de technicité sont parfois moins évidentes, consiste en une participation directe à toutes les phases de l'élaboration de la Recherche. »

— Le plus souvent, les ingénieurs concourent directement à la maîtrise des programmes de recherche, **en tant que concepteurs et scientifiques à part entière**. Et en même temps ils ont la charge de mettre en œuvre les conditions techniques propres à la réalisation des programmes choisis, **en tant qu'exécutants**.

Dans une situation d'interface entre les techniciens et les chercheurs l'ingénieur vit contradictoirement son rôle, ses revendications et son engagement syndical. Cette situation rend plus forte l'aspiration au statut unique chez les ingénieurs que parmi les autres catégories, de même que l'exigence de reconnaître l'équivalence des niveaux de qualifications.

## IV. 4 - LES TECHNICIENS

• Sans doute la catégorie la plus hétérogène au CNRS, environ 8.900, c'est la catégorie la plus importante du CNRS, devant les chercheurs.

S'ils se caractérisent généralement comme des « utilisateurs de techniques » la nature de leur secteur d'activité (physique ou biologie, sciences humaines ou chimie...) requiert une appréciation plus fine de leur force de travail spécifique et des conditions de mise en œuvre : un technicien des sciences humaines s'identifie plus facilement au chercheur qu'à un technicien chimiste par exemple. Pour le dernier il existe généralement une relation aux outils qui n'existe pas ou peu chez le premier.



- Les conditions de travail sont également différentes et provoquent des sensibilités différentes, que l'on songe à la différence considérable entre le technicien sur grands accélérateurs et à celui qui dépouille un texte historique.

- Les filières de formation (généralement post-scolaires et universitaires pour les techniciens supérieurs) expliquent aussi des différences parfois importantes.

Le rapport d'activité met en relief certains succès partiels dus à une prise en compte spécifique. Tout indique que c'est une voie à suivre.

Mais il serait erroné de privilégier ces différences au détriment de ce qui constitue tout de même le fond commun des techniciens : leur quasi-impossibilité à voir reconnaître leur niveau de qualification réel et la tendance à voir se déqualifier leur travail.

Ce vécu, ajouté à celui d'une assimilation aux conditions économiques de l'ensemble des travailleurs, fait des techniciens les éléments moteurs des luttes. C'est une donnée persistante avec laquelle doit compter la stratégie syndicale.

- Leur taux de syndicalisation élevé, par rapport au taux moyen du mouvement syndical, de l'ordre de 25 % au SNTRS-CGT, en fait la force principale et décisive sans laquelle aucune lutte revendicative ou pour la défense du CNRS ne serait envisageable.

- Comme le suggère le début du document, il convient de se saisir de cette force et d'en faire un élément des luttes intercatégorielles pour la défense et le renouveau du CNRS à partir de la prise en compte des revendications catégorielles propres aux techniciens.

Les luttes contre la déqualification doivent se développer en liaison avec l'exigence d'une formation professionnelle reconnue dans la carrière.

Dans notre réflexion nous devons nous inspirer des luttes remarquables menées par les professions improprement appelées « manuelles ».

#### IV. 5 - LES OUVRIERS

Appelés tantôt manuels, tantôt « petites catégories », tantôt « ouvriers » ces techniciens « issus du rang », dont la majeure partie a reçu une formation professionnelle technique de haut niveau, complétée par un séjour en entreprise, n'ont pas attendu qu'on leur trouve un qualificatif précis pour mener des luttes exemplaires et victorieuses.

- La notion de « travail manuel » est loin de caractériser de façon satisfaisante la nature de leur travail. Que l'on songe au phototypiste de nos laboratoires d'un niveau de qualification d'une rare qualité que l'on a ainsi baptisé « professions manuelles » avec toutes les conséquences parfois réductrices de cette démarche.

- Le travail du « collectif ouvrier » a été exemplaire d'une démarche spécifique juste et active parce que, appuyé et relayé sur un objectif de lutte. Le défaut des autres collectifs ayant été surtout de vouloir définir des revendications a priori,

généralement sans partir des luttes et d'avoir une activité, certes intéressante, mais trop coupée du réel.

- Bien que les luttes sur le reclassement se soient déroulées avec succès, il y a lieu de maintenir une activité spécifique parmi les ouvriers et notamment dans le but de servir et développer cette combativité ouvrière en liaison étroite avec l'activité syndicale générale pour le plus grand bénéfice de cette dernière.

- Lors de la tenue de leur conférence nationale c'est d'abord aux ouvriers qu'il appartiendra d'apporter une réponse adaptée à leurs revendications et au meilleur moyen de les faire avancer.

#### IV. 6 - LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

- Leur irruption dans l'action syndicale pendant l'hiver 77-78, n'a pas fait l'objet d'une analyse suffisante, tant au plan des causes que des conséquences par le syndicat. Inquiet, dépassé pendant ces luttes, puis rassuré par son audience élevée lors de la C.P.N., le syndicat n'a pas su trouver l'équilibre ni la place pour la prise en compte des administratifs. Le 16<sup>e</sup> congrès avait amorcé une réflexion presque à chaud qui s'est fort peu poursuivie.

- Catégorie doublement spécifique, à la fois fortement féminine et administrative, ces personnels ont pourtant été l'objet des premières mesures massives de décentralisation et de mobilité.

- Le syndicat doit trouver les formes susceptibles de permettre une meilleure prise en compte des revendications et de l'activité syndicale des administratifs.

- En ce qui concerne les cadres administratifs, la section locale doit mettre en place les structures spécifiques de rencontre pour l'élaboration de leurs revendications et l'action à mener tant spécifique que convergente avec les autres catégories.

#### IV. 7 - LES PETITES CATÉGORIES.

Les agents de petites catégories sont nombreux tant chez les techniciens que chez les administratifs.

Outre les revendications portées page 22 de la plate-forme revendicative, il est nécessaire dans le cadre d'un travail commun des deux collectifs POSC et Administratifs, de réunir ces agents, d'élaborer avec eux leurs revendications et d'organiser des actions spécifiques.

#### IV. 8 - LES PERSONNELS D'ENCADREMENT.

Dans chaque section locale où le problème est posé, il est nécessaire de mettre en place une structure syndicale spécifique qui permette aux personnels techniciens, ingénieurs ou administratifs investis de responsabilités d'encadrement de poser pleinement leurs aspirations et leurs revendications.



# V - POUR UN SYNDICALISME RENOUVELÉ ET DÉMOCRATIQUE

## V. 1 - LA VIE DU SYNDICAT.

• Au cours du 16<sup>e</sup> congrès, les projets d'orientation sur l'approfondissement de la vie démocratique du syndicat et sur une pratique des luttes plus proches des personnels, respectant leur droit au débat et à se donner des formes de luttes, avait donné lieu à des débats serrés qui anticipaient remarquablement sur les inflexions du 40<sup>e</sup> congrès.

Les réticences rencontrées à ce moment ont normalement traduit l'impréparation du syndicat à faire cet effort vital de réflexion sur lui-même et sur ses pratiques. Elles expliquent pour une part que l'orientation du syndicat adoptée au 16<sup>e</sup> congrès ne se soit que partiellement mise en œuvre.

## V. 2 - L'ACTIVITÉ DES SECTIONS.

• Le faible renouvellement des directions de sections ajouté à des réunions se limitant aux seuls bureaux de sections sont des obstacles à une vie démocratique reposant sur la participation de **tous** les syndiqués à l'élaboration des décisions et à leur mise en œuvre.

• Le cumul fréquent des responsabilités (secrétaire de section, secrétaire du CLAS, élu des diverses instances, etc...) diffuse une image de quasi « professionnel » de l'action syndicale qui rebute généralement et les adhérents et les non-syndiqués.

• Les « hommes ou femmes orchestre » nuisent généralement à la vie démocratique des organisations, provoquent soit un phénomène de rejet, soit un phénomène de démocratie déléguée confortable.

• Dans ce cadre, on assiste également à une persistance nette à vouloir régler les problèmes au sommet, c'est-à-dire sans jamais (ou presque) réunir **tous les syndiqués** avant de prendre chaque décision importante, de la sorte les syndiqués ne se sentent plus concernés et viennent moins souvent aux rares réunions où on les informe des « décisions du bureau » ou de la « C.G.T. » ou du « syndicat national », ils ne sont plus sollicités que pour « appliquer ». Cette pratique de sommet « à la base » a pour corollaire la tendance à différer les problèmes vers le sommet « national ».

• Parfois, c'est la peur des débats au nom de l'unité du syndicat qui conduit à repousser les réunions des syndiqués, quelles qu'en soient les motivations. Ces pratiques nuisent en fait au rayonnement du syndicat et freinent sa dynamique en le privant de l'apport direct des différences, des capacités, des sensibilités qui en font la richesse.

## V. 3 - ALLÉGER LES STRUCTURES NATIONALES.

Dans ce contexte, le bureau national ou le secrétariat national apparaissent comme des exutoires aux difficultés rencontrées dans la pratique et l'action syndicale. La forme de certaines interpellations oublie souvent que ces instances ne sont jamais que des instances chargées de mettre en

œuvre des orientations avec les adhérents et non à leur place.

Il y a sans doute lieu de reconsidérer le fonctionnement du syndicat national en liaison avec un examen critique de la vie du syndicat à tous les niveaux.

• Dans ce sens, il y a lieu de considérer que la mise en pratique d'une vie syndicale plus démocratique et plus décentralisée doit conduire à un allègement des structures nationales et à une nouvelle répartition des moyens.

## V. 4 - REVALORISER LE BUREAU NATIONAL.

Le rôle du B.N. n'a pas été satisfaisant, non seulement en raison des défections fréquentes de ses membres, mais aussi parce qu'il s'est trouvé déséquilibré par un secrétariat national permanent trop important.

• Le B.N. devrait se trouver revalorisé comme **la seule véritable instance exécutive du syndicat national**.

• Pour ce faire, il doit être composé de membres permanents et non-permanents, en tenant compte des régions.

• La fréquence de réunion doit être suffisamment rapprochée pour qu'il puisse jouer son rôle d'exécutif.

## V. 5 - SECRÉTARIAT NATIONAL.

• Les tâches principales se trouvant confiées à des membres du B.N. (permanents ou non selon la responsabilité), il n'y aurait plus lieu de maintenir un secrétariat national aussi nombreux qu'auparavant.

• Et ne conserver que les responsabilités de secrétaire général et secrétaires généraux adjoints uniquement chargés de représenter le syndicat dans les actes principaux de la vie nationale et responsables devant le B.N. et les instances nationales.

• Ces propositions supposent une diminution des camarades bénéficiant d'un détachement permanent au plan national, liée à une politique de renouvellement et de redistribution des moyens horaires vers les régions, à condition que cet accroissement des moyens horaires permette une activité régionale authentique.

## V. 6 - ÉLARGIR LE CONSEIL SYNDICAL NATIONAL.

• Pour aller vers une instance nationale qui soit plus représentative, il y aurait lieu de modifier la composition du C.S.N. en y associant pleinement les régions et les principaux secteurs d'activité du syndicat.



L'ancien C.S.N. se transformant en une C.E. dont la composition serait réduite et chargée de mettre en œuvre les orientations du syndicat en confiant à chacun de ses membres une responsabilité de caractère national.

- Ainsi, le nouveau C.S.N., seul souverain du syndicat entre les congrès gagnerait en audience et en efficacité.
- C'est le sens des propositions de modifications statutaires inscrites à l'ordre du jour.

## V. 7 - LA RÉGIONALISATION.

Depuis qu'elle a été décidée (depuis près de 8 ans) par le congrès, son bilan n'est pas satisfaisant. Invoquée comme la panacée, tantôt décriée, la régionalisation comme mode de vie plus autonome ne concerne que peu de régions.

- Décision juste, elle n'a pas été perçue comme un moyen d'aller vers une pratique syndicale plus riche et plus proche des personnels. Parfois conçue comme une réponse structurelle aux lenteurs de courrier, la régionalisation est cependant une nécessité vitale pour le syndicat, elle doit être une étape pour aller dans la décentralisation des décisions.
- Cette incapacité à régionaliser l'activité retentit sur toute notre activité générale, elle est due aux défauts d'ensemble constatés dans la vie du syndicat (activités de sommet, pesanteur des habitudes, peur de renouveau et difficultés à trouver (ou chercher) des camarades prêts à en assumer la responsabilité).
- Les progrès enregistrés dans la préparation du 17<sup>e</sup> congrès sont insuffisants, les modifications nationales et une nouvelle répartition des moyens horaires devraient encourager à provoquer une vie régionale plus active et autonome. La décentralisation et l'efficacité nouvelle du SNTRS-CGT sont à ce prix.

## V. 8 - LA SECTORISATION.

- Déjà plus ou moins exprimée dans l'organisation des élus au Comité National, la sectorisation est ressentie comme une nécessité accrue devant l'accélération d'une politique sectorielle liée à l'accroissement des pouvoirs des directions scientifiques. Sans revêtir une forme contraignante exprimée en terme de structures, elle devrait devenir un des objectifs du syndicat (et permettre le croisement de l'activité des élus avec celle des sections concernées).

## V. 9 - UNE NOUVELLE POLITIQUE FINANCIÈRE.

- Il devient nécessaire d'asseoir notre politique financière sur une réflexion plus profonde, à partir des orientations nouvelles du syndicat et de ses engagements à l'égard du mouvement confédéral.
- Si nous posons d'abord la question de notre contribution à l'activité générale de la C.G.T., avec tout ce que cela suppose comme degrés de solidarité et de fraternité interprofessionnelles, la question qui se pose à nous est d'abord : comment pouvons-nous mieux contribuer à ce que la C.G.T. dispose des moyens

qui lui sont nécessaires ? Et, de ce point de vue comment nous satisfaire d'une situation où notre pourcentage moyen de cotisation soit encore inférieur à celui des organisations ouvrières ? Il y aurait lieu de réévaluer notre attitude sur les cotisations.

En dernier lieu, la définition d'une politique financière adaptée aux besoins du syndicat suppose une réflexion sérieuse sur les moyens à donner aux structures décentralisées.

Mais il ne s'agit pas seulement d'un problème de quota à définir, mais d'une action financière étroitement liée à la régionalisation.

Il est évident que notre réflexion sur ces questions doit prendre totalement en compte celle du mouvement confédéral.

A côté de ces révisions proposées du mode de fonctionnement, il faut considérer comme essentielle la mise en œuvre urgente d'une démocratie renouvelée au sein des organisations de base.

## V. 10 - FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE SYNDICALE.

**Il revient à chaque adhérente et adhérent le droit fondamental d'exercer son droit à intervenir activement à tous les niveaux de la vie syndicale, le droit de se proposer à exercer des responsabilités.**

**Il revient à chaque instance du syndicat le devoir de donner à chaque adhérente et adhérent les moyens réels d'exercer ces droits.**

Notamment, les débats de la C.E. et du C.S.N. ainsi qu'un compte rendu des rencontres avec les autres organisations syndicales doivent être portés à la connaissance des adhérents par l'intermédiaire de la presse du syndicat.

- L'exigence salubre d'une démocratie syndicale dynamique n'a rien à voir avec les formalismes qui consistent à réunir deux ou trois instances parfois plus avant de prendre une décision. Cette confusion entre mode de fonctionnement démocratique et abus des structures devient un obstacle à l'activité syndicale quand elle ne confine pas à la bureaucratie. Il faut assouplir sans aucun doute les modes de fonctionnement — la seule condition de ne pas affaiblir la démocratie syndicale —.
- Ces orientations n'ont de sens que si elles visent à élargir la participation des personnels à la vie syndicale de manière à pouvoir **agir avec eux et non malgré eux.**

• Le syndicat, c'est l'affaire des travailleurs, son rôle est de les défendre et de les organiser pour se défendre. De notre capacité à prendre en compte réellement les aspirations des travailleurs et à les transformer en luttes pour les faire aboutir dépend notre audience.

**Notre crédibilité, notre capacité à gagner, notre audience reposent toutes sur le renforcement du syndicat et l'une des conditions de ce renforcement c'est que les I.T.A. se reconnaissent dans le syndicat et qu'il soit vraiment leur affaire.**



## VI - L'ACTIVITÉ INTERPROFESSIONNELLE

- L'engagement du syndicat dans l'activité interprofessionnelle est insuffisante. Il traduit une tendance au repli corporatiste dommageable pour les travailleurs du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. Les principes de la solidarité du monde du travail reposent sur la réciprocité. En ne participant pas à l'activité interprofessionnelle le syndicat se prive d'une expérience de lutte considérable, et se coupe du reste des travailleurs auquel il n'apporte pas non plus sa propre expérience.

Il ne suffit pas de répéter que la recherche est une question nationale, concernant tous les travailleurs, il faut le traduire au sein de l'U.D. et des U.L. et au niveau des sections départementales de l'U.G.F.F. en liaison avec l'ensemble des travailleurs de l'Etat.

### VI. 1 - LES UNIONS DÉPARTEMENTALES ET LOCALES

La politique économique liée à la nature du régime actuel conduit à la nécessité impérieuse pour le mouvement syndical C.G.T. à établir des contacts étroits dans le domaine de l'analyse, de la bataille des idées, de l'action revendicative.

Le S.N.T.R.S. ne peut échapper à cette nécessité sous peine de commettre des erreurs graves, de se placer dans un isolement catégoriel préjudiciable à la défense des intérêts des personnels. Cette nécessité est d'ailleurs renforcée par l'importance de la recherche et de l'enseignement supérieur dans le développement économique.

L'activité professionnelle est plus que jamais le complément indispensable de l'activité professionnelle dans le combat général pour la satisfaction des revendications économiques et sociales. Un effort particulier doit être développé par chaque section syndicale pour qu'elle prenne toute sa place dans l'activité de l'Union Locale dont elle doit être partie prenante à part entière. Le 17<sup>e</sup> Congrès du S.N.T.R.S. appelle également ses sections à participer pleinement à l'activité des Unions Départementales.

### VI. 2 - L'U.G.I.C.T.

- Le S.N.T.R.S.-C.G.T. a été l'un des premiers syndicats du secteur public à adhérer à l'U.G.I.C.T. Cette affiliation a été décisive pour le développement du syndicat. Elle a permis, sur la base d'échanges fructueux, de porter l'activité spécifique du S.N.T.R.S. à un plus haut niveau.

- L'U.G.I.C.T. a joué un rôle essentiel en faisant bénéficier le S.N.T.R.S. de son expérience et de

son autorité parmi les I.C.T.A.M. de tous les secteurs. Porteur de cette pratique le S.N.T.R.S. a pu devenir la première organisation parmi toutes les catégories du C.N.R.S. et l'I.N.S.E.R.M. (hors chercheurs).

- De la même manière, le S.N.T.R.S. a bénéficié de l'activité internationale de l'U.G.I.C.T., notamment au sein de la F.M.T.S. (\*)

- Le S.N.T.R.S. apprécie très positivement l'apport irremplaçable de l'U.G.I.C.T. dans sa pratique syndicale et considère que le 7<sup>e</sup> Congrès de l'U.G.I.C.T. a marqué une étape importante dans la reconnaissance de l'activité spécifique comme une donnée majeure de l'activité de toute la C.G.T.

- Cependant, la place de l'U.G.I.C.T. dans la pratique des organisations de base du S.N.T.R.S. est encore insuffisante. De même, la diffusion d'« Options-quinzaine » est ridicule en égard aux catégories qu'elle concerne au C.N.R.S. et à l'I.N.S.E.R.M. Ces deux constats devraient appeler une réflexion dans l'ensemble du syndicat afin d'y remédier rapidement par des décisions concrètes.

### VI. 3 - L'U.G.F.F.

Le 17<sup>e</sup> Congrès rappelle que la responsabilité de chaque section syndicale est engagée directement dans leur participation active et permanente aux sections départementales de l'U.G.F.F. C'est une donnée statutaire mais aussi une donnée fondamentale de l'action et de l'unité pour la solution des problèmes généraux qui se rapportent aux rémunérations, à la carrière, aux retraites, aux libertés, aux côtés des autres fonctionnaires.

### VI. 4 - LA F.E.R.C.

- La transformation de l'ancienne F.E.N. C.G.T. en une nouvelle fédération est un événement extrêmement positif auquel nous avons grandement contribué. Elle doit permettre rapidement une prise en compte des préoccupations des syndicats C.G.T. influents dans les secteurs de recherche publique, afin qu'ils se retrouvent dans la F.E.R.C. pour y échanger leurs expériences et faire jouer à la fédération son rôle fédérateur et de coordination des luttes dans la recherche publique. Il y a encore certainement lieu de veiller à ce que la contribution du S.N.T.R.S.-C.G.T. soit active dans ce sens, et que nous puissions avoir dans la fédération un secteur d'activité recherche spécifique et actif.

(\*) Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques.

## VII - QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ?

- On peut dire que la plupart des grandes questions rencontrées dans notre activité ont fait l'objet de publications, de prises de positions assez complètes (carrières, démocratie, action sociale, analyses sectorielles, etc...).

Les travaux de notre dernier congrès nous ont permis d'être **le seul syndicat capable de propositions sérieuses.**

Aujourd'hui, une des entraves au développement de l'action, c'est une difficulté certaine à adapter nos analyses aux problèmes concrets.

• Notre somme de réflexions doit être l'assise d'une démarche visant d'abord à répondre aux interpellations des travailleurs et à permettre des actions locales et plus diversifiées.

• **Aujourd'hui, une des entraves du développement de l'action ce n'est pas un manque d'analyse, mais une difficulté certaine à adapter nos analyses aux problèmes concrets.**

**La réponse syndicale ne repose pas sur l'élaboration de plans, mais sur la prise en compte dans les laboratoires des objectifs qu'il est possible de faire avancer.**

C'est la somme de ces luttes qui peut seule permettre une coordination des objectifs élevés et susceptibles de composer un plan revendicatif élaboré à partir des luttes et en appelant de nouvelles.

## VIII - L'UNITÉ D'ACTION

### VIII. 1 - AVEC LA C.F.D.T...

Comme parmi tous les travailleurs, il existe parmi les I.T.A. du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. une profonde aspiration à l'unité.

« Notre recherche permanente pour toujours mieux adapter le contenu des revendications, ne se sépare pas de notre attachement fondamental à l'unité d'action syndicale, tout particulièrement avec la C.F.D.T., **comme seul moyen pour réaliser des avancées sociales importantes génératrices de transformations économiques, sociales et politiques qu'il est urgent de mettre en œuvre.** Mais nous ne conditionnons ni notre activité ni nos initiatives à l'accord des autres organisations.

La réalisation et le développement de l'unité d'action ne relèvent ni d'un acte généreux, ni d'une démarche sentimentale. Ils impliquent la clarté sur le contenu des objectifs, une nécessaire prise en charge par les I.T.A. eux-mêmes, une activité autonome et permanente de nos propres organisations, tant au plan des initiatives que de celui du renforcement. »

(« Extraits du 7<sup>e</sup> Congrès de l'U.G.I.C.T. »)

• La vraie question c'est de situer notre démarche unitaire en relation avec l'approfondissement de la crise dans ses origines et ses dimensions, nationales et internationales et dans le cadre du vaste affrontement idéologique qui caractérise la lutte des classes.

• Diverses initiatives dont le caractère politique de diversion est évident, s'efforcent de proposer une interprétation du 40<sup>e</sup> Congrès en gommant les fondements de classe de sa démarche unitaire.

• En matière d'unité d'action il n'y a pas de compromis à rechercher entre telle ou telle tendance à l'intérieur de la C.G.T. Notre démarche unitaire repose sur l'union pour prendre en charge l'ensemble des intérêts des travailleurs, ouvrant de réelles perspectives de changement. **La vraie question reste : l'union pour quoi faire ? et non pas l'union en soi.**

Cette union en soi ne peut que semer l'illusion en otant tout contenu de classe au changement, et ce d'autant plus que l'approfondissement de la crise alimente spontanément cette aspiration.

C'est à partir de ces principes, actualisés dans le C.C.N. de la C.G.T. des 21 et 22 mai 1980 (\*) sur

la base du rapport de Jean-Claude Laroze, que le S.N.T.R.S.-C.G.T. s'est efforcé de rechercher en permanence l'unité d'action syndicale avec F.O., la C.G.C. et en particulier avec la C.F.D.T.

Il faut bien considérer que l'orientation de recentrage engagée par la C.F.D.T. bien avant le résultat des élections de mars 1978 et adoptée à une faible majorité par son congrès de Brest, introduit une difficulté qu'il nous faut analyser avec clairvoyance pour maintenir ferme le cap de l'unité d'action syndicale ; les divergences d'analyse que cette orientation sous-entend au niveau de la crise, du rôle des multinationales et de la stratégie européenne conduisant à une insertion de l'activité syndicale dans la gestion de la crise.

Notre volonté d'unité d'action prend en compte ces réalités, par la détermination d'objectifs clairs et l'engagement simultané dans les actions nécessaires pour les faire aboutir. Elle suppose de donner notre opinion aux I.T.A. clairement et sans polémique outrancière sur tout ce qui contribue à freiner l'action unitaire et à s'opposer à la défense de leurs intérêts.

### VIII. 2 - LE S.N.C.S.-F.E.N.

• L'unité d'action avec le S.N.C.S. ne se pose pas exactement dans les mêmes termes qu'avec les autres organisations syndicales en raison de l'accord de concertation entre nos syndicats.

• En réaffirmant notre attachement à l'approfondissement de cet accord et à son maintien, il nous faut créer les conditions de son dépassement.

• L'objectif du S.N.T.R.S.-C.G.T. demeure la réunification syndicale et la disparition des limites aberrantes des champs de syndicalisation actuels.

• Cet objectif est celui de toute la C.G.T., et celui que nous avons exprimé en 1968 avec le S.N.C.S. Notre perspective, c'est la création d'un grand syndicat unitaire de l'ensemble des catégories de personnels du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. (chercheurs, ingénieurs, ouvriers, techniciens, administratifs).

• Le 16<sup>e</sup> Congrès appelait à poursuivre la réflexion sur ces questions, le 17<sup>e</sup> Congrès doit être l'occasion de faire le point, à partir de notre pratique et de la réflexion confédérale et en tenant compte à la fois de l'aspiration générale des personnels à l'unité exprimée dans la revendication d'un statut unique, de l'évolution intervenue dans le travail scientifique et son organisation, et de la

(\*) Le Peuple n° 1086, 1<sup>er</sup> au 15 juin 1980.



situation particulière dans laquelle se trouve les chercheurs du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. qui sont les seuls chercheurs de tous les secteurs publics et privés à ne pas être syndiqués à la C.G.T.

- Tout concourt à ce que le S.N.C.S. et le S.N.T.R.S. conformément à leur accord de concertation fassent avancer dans une même volonté cette perspective pour laquelle ils se sont prononcés en 1968.

- Pour le S.N.T.R.S.-C.G.T., la syndicalisation des chercheurs à la C.G.T. ne procède pas d'une démarche réductrice visant à absorber coûte que coûte ces catégories, elle doit être le résultat d'un processus conscient, reposant sur la conviction de la majorité des chercheurs et des I.T.A.

- **Toute pratique syndicale qui nierait l'existence actuelle d'une organisation syndicale majoritaire pour les chercheurs, ne peut avoir comme conséquence que la division syndicale.**

- En affirmant l'objectif de la réunification, le S.N.T.R.S. considère que le développement d'une pratique syndicale unitaire à la base entre chercheurs et I.T.A., et que le renforcement de la C.G.T. parmi les I.T.A. sur la base d'une activité spécifique renforcée sont des conditions pour l'atteindre.

- Aujourd'hui, l'une des forces du mouvement syndical au C.N.R.S., c'est l'existence d'une pratique de concertation entre le S.N.C.S.-F.E.N. et le S.N.T.R.S.-C.G.T.

- Cependant cette concertation est loin d'être satisfaisante dans nombre de sections, et ne se traduit pas toujours par un engagement des chercheurs dans les luttes.

- En partant de ces considérations le S.N.T.R.S.-C.G.T. entend agir avec le S.N.C.S.-F.E.N. pour que la concertation se renforce et se traduise concrètement à la base et pour que nos organisations définissent ensemble des perspectives de réunification syndicale.

### **VIII. 3 - A PROPOS DU S.N.P.T.E.S.-F.E.N.**

C'est à partir de ces principes que le S.N.T.R.S.-C.G.T. condamne l'activité de division poursuivie par la majorité U.I.D. de la F.E.N. qui persiste à imposer son syndicat S.N.P.T.E.S. parmi les I.T.A. malgré ses échecs successifs — au mépris de l'intérêt des I.T.A. et des condamnations exprimées par le S.N.C.S.-F.E.N. —.

### **VIII. 4 - LE S.N.P.C.E.N.-F.E.N.**

L'unité avec ce syndicat nous permet d'être une grande force majoritaire parmi les travailleurs de l'I.N.2 P3. La perspective d'une intégration des contractuels de physique nucléaire dans le corps des I.T.A., rend nécessaire le renforcement de nos liens afin que tous les C.P.N. se retrouvent à terme dans la C.G.T., étant entendu que si ce processus ne peut être le résultat d'une démarche volontaire, il est de la responsabilité des deux syndicats d'en créer dès maintenant les conditions en développant une unité d'action sur des objectifs plus élevés en confiant aux travailleurs la responsabilité d'en garantir le contenu et d'en assumer la réalisation par leurs luttes.

Dans l'immédiat, il faut parvenir à une orientation commune sur des objectifs de lutte pour (les orientations scientifiques IN2 P3, la CHS, l'Action Sociale, les statuts) dans les labos, à la base et particulièrement à Orsay (concentration de la plupart des C.P.N.). Cela permettrait un accord de concertation national dépassant les accords électoraux actuels.

## UNIVERSITÉ

### **VIII. 5 - S.N.P.E.S.B.-C.G.T.**

- La pratique d'une concertation plus fréquente entre nos deux syndicats a été positive. Le développement d'actions souvent communes, l'accord profond qui existe entre le S.N.P.E.S.B. et le S.N.T.R.S. sur la base des orientations fondamentales de la C.G.T., sont autant d'éléments favorables au développement des luttes et au renforcement de la C.G.T. parmi nos catégories. Il faut encore travailler à les porter à un niveau supérieur.

### **VIII. 6 - S.N.E.S.U.P.-F.E.N.**

- L'amélioration de nos relations avec ce syndicat constatée lors du 16<sup>e</sup> Congrès a marqué le pas. Une tendance affirmée à mettre les syndicats C.G.T. au même plan que les autres syndicats ne va pas dans le sens d'une meilleure concertation pour avancer des objectifs d'action unitaire. Le S.N.T.R.S.-C.G.T. continue d'être attaché à une pratique de concertation privilégiée avec le S.N.E.Sup, mais elle ne saurait être à sens unique et se borner à passer des alliances programmatiques à la veille de chaque élection au Comité National. Il faut aller plus loin. Nous en avons la volonté.

## **IX - L'ACTIVITÉ INTERNATIONALE DU S.N.T.R.S.-C.G.T.**

Avec l'ensemble de la C.G.T., le S.N.T.R.S. réaffirme sa solidarité avec les revendications des travailleurs de tous les pays, quels que soient leurs régimes politiques et économiques.

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. se prononce pour un syndicalisme indépendant des partis politiques et des États, partout dans le monde.

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. est résolument du côté des peuples opprimés et soutient pleinement leurs luttes contre l'impérialisme.

Il affirme son soutien aux pays en voie de développement aux mouvements de libération. Il dénonce les campagnes visant à rendre les pays en voie de développement responsables de la crise.

Dans ce contexte, il lutte pour la paix et le désarmement général et condamne la stratégie d'implantation de missiles nucléaires, en particulier sur le sol français. Enfin, le S.N.T.R.S. poursuivra son action avec la C.G.T. pour la défense des

Droits de l'Homme, partout où ils sont mis en cause, en France et dans le monde.

Les pays socialistes représentent une force qui contribue aux progrès de l'humanité et à la paix du monde.

Ils ont accompli une œuvre considérable pour l'édification d'une société nouvelle dont la perspective concrète est née avec la Révolution d'Octobre.

A cette œuvre, les syndicats de ces pays ont apporté une contribution efficace.

Cette constatation ne saurait masquer les divergences qui existent à des degrés divers avec les syndicats des pays socialistes en ce qui concerne

la démocratie socialiste, notamment la conception du rôle des syndicats dans la société socialiste, et la question générale des rapports des syndicats avec l'État et les partis politiques.

De plus la C.G.T. est très préoccupée par la gravité des atteintes aux libertés et aux Droits de l'Homme qui se poursuivent et s'aggravent dans certains pays socialistes, mettant en cause l'image même que les travailleurs se font du socialisme.

La C.G.T. se refuse à tout anti-soviétisme et combat les campagnes de calomnies systématiques visant les pays socialistes.

• Avec l'U.G.I.C.T., le S.N.T.R.S.-C.G.T. agit et lutte pour l'application de la recommandation sur les droits des travailleurs scientifiques adoptée par l'UNESCO en 1974 :

- Il s'oppose à tout interdit professionnel.
- Il affirme son attachement à l'Acte final d'Helsinki, quant à la libre circulation des hommes et des idées, quel que soit le système économique du pays.
- Avec l'U.G.I.C.T., et au sein de la F.M.T.S., le S.N.T.R.S. agira pour la mise en place d'un Nouvel ordre économique international auquel les travailleurs scientifiques doivent apporter toute leur contribution.



# Programme d'action du XVII<sup>e</sup> Congrès du SNTRS-CGT

## SOMMAIRE

**Introduction** ..... 16

**Pouvoir vivre  
et travailler autrement** ..... 17

### I - Rémunérations

- A - Bas salaires et inégalités sociales
  - 1) Revalorisation des bas salaires
  - 2) Resserrer l'éventail des salaires
- B - Garantie du pouvoir d'achat pour tous et progression différenciée
  - 1) Maintien du pouvoir d'achat
  - 2) Progression du pouvoir d'achat
  - 3) Progression du pouvoir d'achat différenciée
  - 4) Fiscalité et cotisations sociales
- C - Prime : partie intégrante du salaire

### II - Durée et aménagement du temps de travail

- A - Réduction
    - 1) 35 heures par semaine
    - 2) Allongement de la durée des congés annuels
  - B - Aménagement
    - 1) Réduction pour femmes enceintes ou ayant des enfants en bas âge
    - 2) Réduction progressive à partir de 60 ans
  - C - Amélioration des conditions de travail
    - 1) Renouvellement des machines et achat de réactifs
    - 2) Information du personnel
    - 3) Accroissement des initiatives et des responsabilités avec réunion sur le lieu de travail
- Travail posté : réduction de la durée du travail  
plus de congés payés  
avancement de l'âge de la retraite

### III - Protection de la santé et de la vie des travailleurs

- A - La santé
- B - Sur le lieu de travail
  - 1) Hygiène et sécurité
  - 2) Médecine du travail

### IV - Retraite

**Pouvoir travailler** ..... 21

- I - Garantie de l'emploi : pour un statut dérogatoire de titulaire de l'État.  
Reconnaître les métiers de la recherche
- II - Qualification - Classification - Grille nationale
  - A - Rétablir le lien entre qualification, classification
  - B - Définir les niveaux de classification
  - C - Grille hiérarchique et critères de définition des niveaux
- III - Garantir la carrière
  - A - Formation permanente
  - B - Commissions d'avancement
- IV - Nécessité d'accroître les effectifs

**Vivre autrement son travail** ..... 25

- I - Démocratiser la recherche
  - A - Démocratiser les structures scientifiques
  - B - Démocratiser la gestion des personnels
  - C - Démocratiser l'action sociale
    - 1) au niveau du C.A.E.S.
    - 2) face à la Direction du C.N.R.S.
- II - L'information et la liberté d'expression

**Améliorer la qualité de la vie** ..... 28

**2<sup>e</sup> Conférence Nationale des P.O.S.C.  
du S.N.T.R.S.-C.G.T.** ..... 29

# introduction

*Le XVII<sup>e</sup> Congrès du S.N.T.R.S. après le 40<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T. et le 7<sup>e</sup> Congrès de l'U.G.I.C.T., 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 XVII<sup>e</sup> 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 XVII<sup>e</sup> 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 XV<sup>e</sup> et XVI<sup>e</sup> 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 reporter et qui seront approfondis par le programme d'action revendicative du XVII<sup>e</sup> 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 XVII<sup>e</sup> Congrès du S.N.T.R.S., réaffirme son accord avec le programme d'action adopté par le 40<sup>e</sup> Congrès Confédéral et prend en compte le programme d'action adopté par le 16<sup>e</sup> Congrès de l'U.G.F.F.*

*Le XVII<sup>e</sup> 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 XVII<sup>e</sup> Congrès.*



# pouvoir vivre et travailler autrement

**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 qualification et des responsabilités, l'élargissement des garanties sociales, l'accroissement du pouvoir d'achat, sont des éléments indispensables à la relance 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'accroissement de la productivité technologique.

Et que dire de la santé, cet élément des plus précieux 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 rémunération qu'en durée et en qualité, des progrès croissants de la productivité du travail.

Ces aspirations s'opposent à la politique du gouvernement 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.

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. L'engagement du pouvoir à négocier, doit s'accompagner du versement immédiat d'un acompte mensuel de 500 F (septembre 1980) soumis à retenue, à valoir sur la remise en ordre des rémunérations.

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 de l'amplitude indiciaire totale de la catégorie au tiers de la durée de la carrière ;
- répartition régulière des niveaux de qualification sur la totalité de l'amplitude indiciaire de la grille ;
- ouverture au recrutement de toutes les catégories ;
- un écart hiérarchique maximum de 4 est un objectif à atteindre progressivement (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).

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 : 4,86).

Tant que l'écart hiérarchique maximum de 4 n'est pas atteint, l'éventail maximum des salaires est déterminé par le salaire du Directeur de Recherche classe exceptionnelle Groupe E, chevron 2 et le salaire minimum revendiqué par l'U.G.F.F. C.G.T.

## I rémunérations

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, accompagnée 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 SATISFACTION A NOS REVENDICATIONS.**

Les négociations seront 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 2 700 F, avec un retard de 28 % de l'indice INSEE, par rapport à l'indice C.G.T. depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1970, 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 3 500 F net (primes non comprises) au 1<sup>er</sup> septembre 1980.

### 2) Resserrer l'éventail des salaires.

Resserrer l'éventail des salaires, c'est établir une hiérarchie plus équitable.

### B - Garantie du 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, prime de transport, des allocations familiales et de chômage, en fonction des hausses de prix intervenues ;

— augmentation prévisionnelle des salaires au 1<sup>er</sup> 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 d'encore trop 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 DIFFERENCIÉE.**

## 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 et suppression pour les produits de consommation courante ;

● 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 CGT sur les prestations sociales, le SNTRS 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 - La prime de participation à la recherche scientifique : partie intégrante du salaire.

Le XVII<sup>ème</sup> 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 SNTRS lutte contre toute réduction de la prime visant à pénaliser les agents absents pour cas de force majeure, maladie, congés familiaux, maladie des enfants, etc... et 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, intégrée, mensualisée et sans modulation.

## D - Supplément familial de traitement.

Le SNTRS revendique que le supplément familial de traitement versé dès le premier enfant soit établi sur le seul critère du nombre d'enfants. Ceci implique la suppression de l'élément proportionnel et un alignement rapide de tous les taux sur le plus élevé.

Le supplément familial devrait faire l'objet d'une indexation automatique sur l'augmentation des traitements et bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu.

## Il durée et aménagement du temps de travail

Avoir du temps pour vivre est un besoin grandissant de notre époque. Les salariés 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.

L'absence d'une évolution des carrières basée sur de véritables critères professionnels, l'absence d'une politique relançant l'embauche des jeunes, le manque de moyens pour assurer une réelle et

nécessaire formation permanente, la déqualification des travaux, les faibles rémunérations des ITA, sont les marques de l'état de crise dans laquelle le pouvoir a plongé l'ensemble de la recherche scientifique, hypothéquant ainsi gravement l'avenir de la nation. Cet état de crise résultant de la politique d'austérité et de récession du pouvoir, jointe à la culpabilisation des travailleurs de la Recherche, peut s'accompagner d'un sentiment d'impuissance et provoquer un découragement se traduisant par un certain laxisme.



Cette politique délibérée du pouvoir vise à enfermer les ITA dans une situation individuelle pour les faire renoncer à l'action collective.

Cette situation en retour culpabilise les ITA, leur donne un sentiment d'inutilité de leur travail et la tentation de s'accommoder de cette situation et ne plus revendiquer la reconnaissance sociale de leur rôle et de leur fonction.

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 de la durée hebdomadaire de travail à 35 h en 5 jours sans diminution de salaire, avec création correspondante de postes, pour ne pas augmenter la charge de travail ;

— 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 ;

— à 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.

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

Dans ce but, le SNTRS-CGT demande :

— l'accroissement des crédits permettant aux laboratoires et services de réaliser l'amélioration des conditions de travail, d'effectuer la rénovation des locaux vétustes et insalubres, 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.

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

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

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

#### **Travail posté.**

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

— 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 santé 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'épanouisse-

ment 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. œuvrera à une véritable réforme de l'ensemble du système de Sécurité Sociale et s'attachera plus particulièrement au développement de la recherche médicale.

Dans l'immédiat, le SNTRS agira pour que la prise en charge par l'Etat des établissements de recherche médicale soit suffisante pour leur permettre un fonctionnement normal sans qu'ils aient systématiquement recours aux dons et subsides particuliers.

## 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, du droit de circuler librement dans les laboratoires et les services, de pouvoirs étendus notamment en matière de prévention, pouvant aller jusqu'à l'interruption des activités en cas de dangers imminents, 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.

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 cel-

le qu'en font actuellement les directions d'organisme.

Cependant, des moyens budgétaires, suffisants, permettant d'adapter l'infrastructure de base des bâtiments (ex : protection incendie, électrique...) à l'évolution des techniques et des normes, doivent être attribués strictement au domaine de l'hygiène et de la sécurité.

### 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. Leur statut doit être élaboré avec toutes les parties concernées (médecins, employeur, syndicats).

Le SNTRS revendique que :

— Les médecins du travail disposent de temps suffisant pour suivre les agents, tant du point de vue activité clinique (examens médicaux), sur les lieux de travail (conditions de travail, surveillance de l'hygiène et la sécurité...) contacts (représentants syndicaux, CHS...), formation permanente.

— La médecine du travail dispose des moyens financiers nécessaires aux examens, analyses, prélèvement, fonctionnement du service, etc... ; des moyens en personnels secrétaires médicales (3B), infirmières (2B).

Le SNTRS fait siennes, les revendications élaborées dans ces domaines par le Syndicat National des Médecins du Travail SNMT UGICT-CGT.

## IV la retraite

LE SNTRS REAFFIRME SA VOLONTE D'OBTENIR POUR TOUS LES PERSONNELS DU CNRS, DE L'INSERM ET ASSIMILES, UN SYSTEME DE RETRAITE DECENT, BASE SUR LES REMUNERATIONS DE FIN DE CARRIERE, PROPORTIONNELLEMENT AUX ANNEES DE SERVICE AVEC OUVERTURE DES DROITS A SOIXANTE ANS, ET CINQUANTE CINQ ANS POUR LES FEMMES. CE SYSTEME DOIT COMPORTER LA GARANTIE TOTALE DE L'ETAT ET L'ENSEMBLE DES AVANTAGES CONSENTIS AUX FONCTIONNAIRES.

LA TITULARISATION DANS UN STATUT PARTICULIER REPOSDRAIT 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. Garantie d'une retraite minimale égale au SMIC.

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 précédant 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 réversion pour des veuves et orphelins et les pensions d'invalidité.

Le SNTRS demande que les anciens combattants et victimes de guerre du CNRS bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite égale à l'actuelle prime de licenciement, ainsi que du droit à la retraite professionnelle anticipée au taux plein entre 60 et 64 ans (loi du 21 novembre 1973).

Le SNTRS demande aussi le bénéfice de la campagne double pour les titulaires de la carte du combattant au titre de l'AFN.



# pouvoir travailler

Face à l'approfondissement de la crise, l'adaptation encore plus poussée de l'appareil d'Etat aux besoins des monopoles se poursuit afin de mettre en œuvre 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.

vail, congés, âge de la retraite), sans perte des acquis.

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 et réciproquement, 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'exerce 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.

## La garantie de l'emploi pour un statut dérogatoire de titulaire de l'Etat

Dans les laboratoires du CNRS et l'INSERM, des milliers d'agents, chercheurs et ITA, 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., A 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.

### RECONNAITRE 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 les personnels d'un même organisme, comportant des dispositions générales communes (sur les conditions et les formes pour le recrutement, reconnaissance des qualifications, durée du tra-

# II qualification - classification grille nationale

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 déclassément.

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 - Rétablir 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 recherches se fait avec des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens, avec 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.

## 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 leur rémunération 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 6 D, 6 D bis ;
- suppression de la 4 B et de la 1 B bis ;
- allongement des grilles à 12 échelons pour toutes les catégories ;
- alignement de la 4 D sur la 5 B ;
- la fixation du salaire minimum brut à 3 500 F net (primes non comprises) au 1<sup>er</sup> septembre 1980 ;

— la définition des fonctions à l'aide des critères négociés et ceci pour toutes les catégories.

## B - Définir 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 consécutif 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, demandant une haute technicité ;
- les aptitudes acquises par l'expérience et les formes nouvelles de qualification en découlant.

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.



Cette grille pourrait également prendre en compte les aspects particuliers que revêtent les métiers classiques 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 donnée par le métier de prototypiste). 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.

### C - Grille hiérarchique et critères de définition des niveaux.

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

	NIVEAU	DEBUT	FIN
1	Des activités répétitives permanentes .....	100	170
2	Des ordres .....	131	223
3	Des instructions .....	162	275
4	Des plans .....	225	328
5	Des directives .....	296	381
6	Des politiques spécifiques ou objectifs .....	375	433
7	Des politiques générales .....	445	486

**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'informa-

tion principale » qui doit se trouver corroboré par un réseau de 5 autres critères. La collection des graduations de ces critères devrait être typique de « professions ou emplois exercés au C.N.R.S. ».

## III garantir la carrière

### 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 ;

— l'acquisition de la moitié de l'amplitude indiciaire totale de la catégorie au tiers de la durée de la carrière.

### 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 des capacités à assumer des responsabilités supérieures.

TOUT AGENT dont la qualification professionnelle a été reconnue, doit être nommé au poste correspondant.

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.

### A - FORMATION PERMANENTE

Elle doit permettre :

— de maîtriser l'évolution des techniques et des réformes de structures ;

— de favoriser la promotion sociale par la préparation aux concours et examens par des stages

faisant évoluer la qualification et pris en compte par une nouvelle classification de l'agent ;

— l'accès au différents niveaux de la formation générale ;

— aux femmes et plus particulièrement aux petites catégories d'accéder à la formation permanente ;

— de répondre aux besoins de culture des travailleurs et travailleuses.

Telle devrait être l'orientation de la formation permanente au CNRS.

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 scientifiques, l'utilisation des stages pour faire passer un contenu idéologique, dans le but de justifier la politique actuelle du CNRS, 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 :

— de résorber la liste d'aptitude sur titre par la nomination effective des agents ;

— un budget formation de 2 % de la masse salariale 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 lesquelles 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). Les commissions paritaires régionales doivent avoir connaissance de toutes les demandes formulées par les agents et doivent donner un avis sur tout refus d'un responsable de formation ;

— 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**

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 la commission nationale d'avancement ait la **COMPETENCE ET LES POUVOIRS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES** (C.A.P. de la fonction publique).

Elles doivent être mises en pla-

ce 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 nécessité d'accroître 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 :

- 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 ;
- reconnaître les aides individuelles (A.I.) comme un emploi utile et nécessaire.



# vivre autrement son travail

« CHANGER LA VIE, LA PRODUCTION ET LA SOCIÉTÉ, EXIGE AUJOURD'HUI, UN NIVEAU DE PARTICIPATION, D'ENGAGEMENT DE LA GRANDE MASSE DES TRAVAILLEURS ET DES CITOYENS, JAMAIS ATTEINT JUSQU'À PRÉSENT, ET LA CONCRÉTISATION DE POUVOIRS EFFECTIFS PERMETTANT QUE CET ENGAGEMENT AIT RÉELLEMENT PRISE SUR LA RÉALITÉ »

(extrait du document d'orientation adopté au 40<sup>ème</sup> 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, leur spécialisation et leur expérience acquise ;
- 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 œuvre, tant individuelle que collective du savoir, des connaissances qu'elles soient techniques, scientifiques ou d'organisation ?

N'est-ce pas porter interrogation sur le contenu, les moyens et l'objet même du travail, les relations et la coopération entre salariés dans le travail ?

Travailler autrement, c'est poser en permanence, le comment et le pourquoi de l'activité professionnelle.

A tous les niveaux, la démocratie surgit comme le moyen et la finalité d'une gestion de l'appareil scientifique orientée à la fois vers la progression des connaissances et à la satisfaction des besoins sociaux et économiques. Il s'agit de garantir une possibilité d'intervention effective des personnels sur tout ce qui intéresse la vie de leur unité et de l'organisme, tant au plan scientifique que professionnel et social. Cette orientation va à l'encontre de la politique conduite par le pouvoir qui s'est concrétisée par les réformes de structures du C.N.R.S. de septembre 1979 et la loi Sauvage dans les universités.

« Les orientations et les revendications élaborées par le XVI<sup>ème</sup> Congrès et leur actualisation sous forme de « proposition pour une réforme démocratique du CNRS » restent pleinement d'actualité » Le S.N.T.R.S. réaffirme sa volonté d'assurer la présence d'élus du personnel dans les instances du CNRS et de l'Université.

## A - 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 du laboratoire.

Le conseil de laboratoire assure la gestion des moyens, il est com-

## I démocratiser la recherche

La gestion démocratique du C.N.R.S., tant sur le plan administratif que sur le plan scientifique, représente une des aspirations fondamentales des travailleurs de la recherche, chercheurs comme I.T.A., en même temps qu'elle est devenue une des exigences du développement scientifique.

La définition cohérente d'une politique scientifique nécessite la participation consciente de l'ensemble des catégories de person-

nels à son élaboration, de même qu'elle appelle des liens nouveaux entre les travailleurs scientifiques et l'ensemble des travailleurs.

La recherche scientifique doit allier son caractère d'initiative créatrice individuelle avec le caractère collectif de sa pratique. Ceci ne peut se réaliser que par une démocratisation profonde de ses structures, depuis le niveau des directions d'organismes jusqu'au niveau des unités de recherche.

pétent 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 la Direction du laboratoire.

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 labos. 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 I.T.A. 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 I.T.A. sont **désormais** représentés, **et sans cesser pour autant de revendiquer le rétablissement** des droits électoraux des I.T.A. au Comité National, le S.N.T.R.S. 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.

#### **B - Démocratiser la gestion des personnels.**

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. agira pour que les commissions d'avancement aient comme compétence :

##### **AU NIVEAU REGIONAL :**

— recrutement, affectation des stagiaires ;

— engagement définitif sur poste ;

— mutation, position (détachement, disponibilité, mi-temps) ;

— réaffectation des agents à l'issue d'un congé ;

— tous les aspects individuels de la situation de l'agent (vérification des dossiers d'avancement pour voir s'ils ont été faits correctement et provoquer les modifications éventuelles, suivi de carrière) ;

— reconnaissance de la qualification ;

— notation (enquête en cas d'échelon retardé).

##### **AU NIVEAU NATIONAL :**

— notation, avancement ;

— passage du cadre I.T.A. au cadre chercheur et vice-versa ;

— définition des cadres de marche des commissions paritaires régionales ;

— promotion ;

— la commission administrative paritaire nationale constitue l'ins-

tance de recours ultime en cas de litiges dans les C.A.P. régionales.

#### **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 XVI<sup>ème</sup> 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).

#### **C - Démocratiser l'action sociale.**

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

##### **1) 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, notamment pour les investissements dans des équipements réalisés avec d'autres C.E. au plan régional.

##### **2) Face à la Direction du C.N.R.S. :**

En relation avec l'existence de la C.C.P., doivent être mises en places des structures, au niveau local, régional, national qui permettent la défense des revendications sociales, notamment dans les domaines du « para professionnel », par des élus syndicaux face à la Direction du C.N.R.S.

Aux trois niveaux (local, régional, national) l'élection des élus syndicaux, dans ces structures, se fait au suffrage direct selon les modalités de la loi de 1945 sur les

#### **Comités d'Entreprises.**

Dans ces structures, face aux élus des personnels, il n'y a que la représentation de la direction du C.N.R.S. Ce sont des lieux où doivent s'affirmer d'une manière plus marquée, les besoins exprimés par les personnels.



## II l'information et la liberté 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 I.T.A. et des chercheurs.

A cette revendication de l'information ne peuvent être dissociées les garanties collectives à obtenir pour que les I.T.A. 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 Di-

rection du C.N.R.S. ou le gouvernement.

**Le S.N.T.R.S. - C.G.T. œuvrera pour le respect et l'extension des droits syndicaux et des libertés politiques et démocratiques au CNRS, 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 C.N.R.S., Conseils Régionaux pour l'I.N.S.E.R.M.) 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.



### OUI, IL FAUT CHANGER !

*La dose d'injustice et la dose de honte  
Sont vraiment trop amères  
Il ne faut pas de tout pour faire un  
monde, il faut  
Du bonheur et rien d'autre  
Pour être heureux il faut simplement  
y voir clair  
Et lutter sans défaut.*

Paul Éluard.

**POUR GAGNER, IL FAUT LUTTER,  
SE SYNDIQUER  
AU S.N.T.R.S. - C.G.T.**

#### **Bulletin d'adhésion**

**POUR DEFENDRE MES INTERETS,  
J'ADHÈRE A LA C.G.T.**

NOM : .....

PRENOM : .....

LABORATOIRE : .....

.....

A retourner au S.N.T.R.S.-C.G.T. :  
57, avenue d'Italie, 75013 PARIS  
Tél. : 585.44.44

ou à remettre à un militant  
du S.N.T.R.S.-C.G.T. de votre choix.



---

# améliorer la qualité 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 établissant 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'organismes 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 DÛ 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 garanties par une convention fixant les obligations du C.N.R.S.

- **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 à partir d'une **grille nationale commune** pour toutes les circonscriptions — doit être réaffirmé.
- **l'aide mensuelle en cas d'arrêt pour maladie**, et **l'aide trimestrielle** aux retraités doivent être « automatiques ».



# 2<sup>e</sup> CONFÉRENCE NATIONALE des POSC du SNTRS-CGT 18 novembre 1980

## Préparation du 17<sup>eme</sup> congrès du SNTRS-CGT

### ORDRE DU JOUR

- BILAN DE L'ACTIVITÉ DU COLLECTIF DEPUIS LE 16<sup>me</sup> CONGRÈS
- POINT SUR LES REVENDICATIONS
- COMMENT RENFORCER L'ACTIVITÉ DU COLLECTIF AFIN DE MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES REVENDICATIONS DES P.O.S.C. ?
- QUELLE STRUCTURE POUR LES P.O.S.C. DANS LE S.N.T.R.S.-C.G.T. ?

---

## BILAN

---

La conférence a réaffirmé que le reclassement des P.O.S.C. a été le succès revendicatif le plus important de ces dernières années (1.100 agents ont bénéficié du reclassement).

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. a pris une part importante dans cette lutte en étant la seule force de proposition.

Cette lutte a été unitaire, mais ce sont la vigilance, le refus de concessions et les appels à l'action du S.N.T.R.S.-C.G.T. qui ont permis cet important succès.

Le reclassement a constitué l'essentiel de l'activité du collectif depuis plus de six ans et a donné lieu à des actions nombreuses et massives. Or, depuis la fin des nominations un constat s'impose : alors qu'il subsiste un lourd contentieux revendicatif spécifique aux P.O.S.C. et que ceux-ci subissent comme tous les personnels les effets de la politique d'austérité du pouvoir (emploi, conditions de travail, salaires, carrières...) ils ne sont que très peu présents dans l'action. Pour expliquer ce phénomène plusieurs raisons ont été évoquées par les participants à la conférence :

— Le reclassement des P.O.S.C. n'a pas toujours été pris en compte par les directions de sections du syndicat. Celles-ci ont trop souvent laissé ce souci à quelques camarades qui se sont trouvés isolés et qui ont fait de leur mieux en parant au plus pressé.

— Lors de cette lutte, la liaison n'a pas été faite avec les autres revendications sur : la défense de l'outil de travail et la défense de la recherche, le pouvoir d'achat, les conditions de travail. Ces questions ont été peu abordées. La lutte a eu de ce fait des aspects corporatistes qui ont conduit les P.O.S.C. à un certain isolement.

Une suite à l'action a été pratiquement impossible à impulser chez les P.O.S.C.

---

(\*) Personnels Ouvriers, de Service et de Cantine.



— La pratique de la délégation de pouvoir a été quasi-systématique durant cette période. D'autre part, il a été remarqué que le renforcement du syndicat n'a pas été suffisamment pris en compte pendant cette lutte.

Depuis début 1980 seule une activité de sommet a eu lieu qui a cependant eu des résultats appréciables : C.P.N. de rattrapage pour les agents « oubliés » (11 reclassés sur 29), reculs de la direction du C.N.R.S. dans sa volonté de ne pas appliquer le décret du 24-8-76 aux nouveaux embauchés (plusieurs embauches en 3 B ont eu lieu).

Durant ces derniers mois, le collectif des P.O.S.C. a eu une expression propre pour appeler les personnels ouvriers, de service et de cantine à l'action avec tous les autres personnels pour la défense de la recherche pour la sécurité de l'emploi, les salaires et les carrières.

---

## CONTENTIEUX REVENDICATIF

---

La nomination des agents reclassés est terminée, cependant plusieurs points restent en suspens.

- 1) Rappel financier au 24 août (refusé par la direction).
- 2) Réexamen des agents ayant obtenu un vote 12-12 à la C.P.N. (refus de la direction).
- 3) Révision des cas d'agents non recensés avant la C.P.N. (une C.P.N. a eu lieu : 11 agents sur 29 reclassés).
- 4) Application du statut aux nouveaux embauchés (tentatives de remises en cause par la direction, qui dans certains cas a été obligée de reculer, nous devons y prendre garde).
- 5) Reclassement des personnels de cantine sans perte de salaire et tenant compte de la qualification réelle.
- 6) Prise en compte de certains métiers écartés du reclassement par la direction (ex. : chauffeur, magasinier, projectionniste, lingère, etc...).
- 7) Application du décret du 24-8-76 aux photographes comme cela s'est fait dans l'enseignement supérieur.
- 8) Des transformations de postes 1 B bis (tous les ans) pour permettre l'application du statut.
- 9) La mise en place après négociations des essais professionnels (pas de réponse de la direction).

Pour le S.N.T.R.S.-C.G.T. le refus de la direction de mettre en place les essais professionnels comme le prévoit le décret du 24-8-76 cause un très grave préjudice à certains personnels et aux labos ayant besoin d'embaucher des personnels ouvriers de haute technicité. Aussi sur ce problème le S.N.T.R.S.-C.G.T. dit : la non-mise en place des essais ne doit pas être un empêchement à l'embauche et que suite aux 6 mois de stage, la qualification des agents embauchés soit vérifiée par une commission ad hoc.

---

## L'AVENIR DU COLLECTIF

---

Aujourd'hui, l'activité du collectif est à un tournant.

En effet, il doit, en tenant compte de la spécificité des P.O.S.C., faire en sorte d'inscrire cette activité dans l'orientation générale et le programme d'action du S.N.T.R.S.-C.G.T.

**LA DÉFENSE DE L'OUTIL DE TRAVAIL** a été l'objet d'un long débat au cours de la conférence.

Les participants se sont fait l'écho des difficultés auxquelles ils sont confrontés sur leur lieu de travail.

Le manque de moyens techniques ou la dégradation de ceux-ci se font sentir dans de nombreux endroits.

Dans d'autres, le potentiel humain et technique est sous employé. De nombreux travaux pouvant être effectués par des travailleurs du C.N.R.S. sont confiés à des entreprises privées.

Ailleurs, il y a surcharge de travail par manque de postes.

Tout cela a des conséquences négatives pour les travailleurs concernés et a des répercussions sur la vie des laboratoires. C'est un risque de remise en cause de la qualification (souvent élevée) des travailleurs, un risque pour leur sécurité d'emploi.

Cela doit cesser !

Le maintien et le développement d'un potentiel humain et technique de haut niveau est indispensable au progrès de la science dans l'intérêt des travailleurs, du pays.

#### **C'EST EN CE SENS QUE LA CONFERENCE PROPOSE LES AXES DE LUTTE SUIVANTS :**

- Maintien et développement des services techniques là où ils existent ; leur création là où ils s'avèrent nécessaires.
- Créations des postes nécessaires à des meilleures conditions de travail et à un bon fonctionnement des services.
- Refus de toute suppression de poste.
- Exiger les machines et les matières premières nécessaires pour travailler dans de bonnes conditions.
- Exiger l'arrêt de la sous-traitance lorsque les travaux peuvent être effectués dans les ateliers du C.N.R.S.
- Embauche de personnels C.N.R.S. en nombre suffisant afin de faire cesser le recours à la location de main-d'œuvre pour la surveillance technique, la surveillance des locaux et leur nettoyage (ces personnels hors-statut sont généralement sous-payés et travaillent en général dans des conditions difficiles).

**LES PERSONNELS DE SERVICE ET DE CANTINE** devront être l'une des préoccupations permanentes du collectif.

Ces catégories de personnels au-dessous de la 5 B appelées plus couramment « petites catégories » sont dans une situation difficile et parfois intolérable.

- En ce qui concerne leurs salaires (il n'est pas rare de voir en 6 B des salaires de 3.000 F nets après 10 ans de travail au C.N.R.S.).
- En ce qui concerne leurs conditions de travail (insalubrité parfois insécurité).

La prise en compte de leurs aspirations ne doit pas en rester aux discours généraux. Il faudra aller à leur rencontre discuter, définir avec eux leurs revendications et les modes d'action.

D'ores et déjà, le S.N.T.R.S.-C.G.T. avance les revendications suivantes :

- suppression des 7, 8 et 9 B,
- salaire minimum + prime 3.500 F nets,
- allègement de leur charge de travail par la création de postes supplémentaires.

\* \* \*

#### **QUELLE ORGANISATION POUR LES P.O.S.C. DANS LE S.N.T.R.S.-C.G.T. ?**

La conférence souhaite que les P.O.S.C. soient présents dans toutes les instances du syndicat : à la Commission Exécutive et au Bureau National, mais aussi dans les directions de sections et de régions.

Le collectif devra avoir pour tâche de créer les conditions de la mise en place de collectifs locaux ou régionaux partout où cela sera possible.

La discussion a fait ressortir que la structure nationale (collectif spécifique) que se sont donnée les P.O.S.C. du S.N.T.R.S.-C.G.T. depuis 6 ans et disposant d'une large autonomie avait permis de prendre en compte leurs revendications, d'organiser l'action pour les faire aboutir, même si dans la dernière période il y a eu des difficultés pour développer une activité d'un niveau suffisant.

La question de la création d'une section nationale des P.O.S.C. a été discutée.

La conférence a estimé que, dans l'immédiat, l'amélioration de l'activité du syndicat parmi les P.O.S.C. ne passait pas par la mise en place d'une telle structure, jugée trop rigide et risquerait de « couper » les P.O.S.C. des autres personnels syndiqués au S.N.T.R.S.-C.G.T., en encourageant le corporatisme catégoriel contre lequel nous luttons.

## TITRE VI — EXCLUSION

**Article 22.** — Tout adhérent qui aurait contrevenu aux statuts, porté atteinte aux principes ou à l'organisation du syndicat, pourra être suspendu par sa section syndicale et exclu par le C.S.N., à la demande de la section.

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

L'intéressé devra disposer pour sa défense d'un temps égal à celui du rapporteur de la demande d'exclusion, la décision devra être prise à la majorité absolue des présents. Si la demande d'exclusion est adoptée, l'intéressé sera immédiatement suspendu, et la section devra transmettre cette demande au Conseil syndical national.

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

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

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

## TITRE VII — JOURNAL NATIONAL

**Article 23.** — Le S.N.T.R.S. publie un journal national. L'administration et la rédaction du journal sont sous la responsabilité du Bureau national.

## TITRE VIII — SIÈGE DU SYNDICAT

**Article 24.** — Le siège du Syndicat est fixé : 57, avenue d'Italie, 75013 PARIS. Il pourra être transféré en tout autre lieu par la Commission exécutive ou, si les circonstances l'exigent, par décision du Bureau sanctionnée ultérieurement par la Commission exécutive.

## TITRE IX — DISSOLUTION

**Article 25.** — La dissolution du Syndicat ne pourra être prononcée qu'à la majorité des deux tiers de ses adhérents à jour de leurs cotisations réunis en congrès convoqué spécialement à cet effet.

EN CAS DE DISSOLUTION, LES ARCHIVES ET LES FONDS RESTANT EN CAISSE SERONT REMIS A LA FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE C.G.T.

## TITRE X — MODIFICATION DES STATUTS

**Article 26.** — Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un Congrès National à condition que le texte des propositions ait été publié dans l'ordre du jour du congrès.

Le secrétaire général :  
A. MONTINTIN

Les secrétaires généraux adjoints :  
R. VARIN - A. MALANDAIN.

**SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE C.G.T.**  
57, avenue d'Italie, 75013 PARIS — Tél. 585.44.44

**Statuts adoptés par le XIII<sup>e</sup> Congrès national  
tenu à Aussois (Savoie) les 16, 17, 18 mars 1972  
Modifiés par les :**

**XVI<sup>e</sup> Congrès tenu à Aussois (Savoie)  
les 24, 25, 26 mai 1978,**

**XVII<sup>e</sup> Congrès tenu à Chamerolles (Loiret)  
les 25, 26, 27, 28 novembre 1980**

## TITRE I — CONSTITUTION

**Article 1.** — Il est formé parmi les personnels ingénieurs, techniciens et administratifs, actifs et retraités :

- du Centre National de la Recherche Scientifique (C.N.R.S.) ;
- de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (I.N.S.E.R.M.) ;
- des organismes de recherche dont les personnels sont ou désirent être régis par assimilation au statut des I.T.A. du C.N.R.S. ;

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

## TITRE II — AFFILIATION

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

- La Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture C.G.T. ;
- L'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires C.G.T. ;
- L'Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens C.G.T. ;
- La Confédération Générale du Travail ;
- La Fédération Internationale Syndicale de l'Enseignement.

Des représentants syndicaux, élus à l'échelon national, régional, local, assurent la représentation du Syndicat au sein de ces organismes.

## TITRE III — BUT DU SYNDICAT

**Article 3.** — Le syndicat a pour but, dans le cadre des objectifs fixés par les statuts de la C.G.T. :

- 1°) De défendre les intérêts moraux, sociaux et professionnels de ses membres et d'établir entre eux de bonnes relations de camaraderie et de solidarité.
- 2°) De prendre les initiatives nécessaires pour permettre aux travailleurs de la Recherche Scientifique d'agir collectivement pour la défense de leurs intérêts communs.



3°) *D'agrir pour la mise en œuvre d'une politique de la Recherche Scientifique conforme aux intérêts de la population et de la paix.*

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

## TITRE IV — ORGANISATION

**Article 4.** — Le S.N.T.R.S. comprend trois échelons régis par les présents statuts :

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

2° **Echelon régional :** *son secrétaire, son bureau, son conseil syndical régional.*

3° **Echelon national :** *son bureau, sa commission exécutive, son conseil syndical national.*

Pour assurer une fonction de responsable syndical dans tous ces échelons, il faut être à jour de ses cotisations.

Tout élu est responsable devant ses mandants et révocable à tout moment par eux.

### Article 5. — SECTION SYNDICALE.

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

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

Elle peut regrouper les adhérents d'un laboratoire, d'un groupe de laboratoires, d'une faculté, d'une université, d'un établissement de Recherche (institut, centre, grandes écoles, etc.) ou d'une même localité, en tenant compte des effectifs et de la dispersion des syndiqués ainsi que de leur représentation auprès des instances dont ils dépendent. La section syndicale est responsable de l'action revendicative locale, de la propagande syndicale et de la participation aux actions régionales et nationales, dans le cadre et le respect des orientations définies par les Congrès du S.N.T.R.S. et de la C.G.T.

### ASSEMBLEE GENERALE DES SYNDIQUES :

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

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

L'Assemblée générale élit en son sein pour un an un bureau comprenant au minimum un secrétaire, un trésorier, un responsable à l'action sociale, un responsable aux problèmes d'avancement.

Les remarques et propositions faites par les syndiqués à l'occasion d'assemblée générale, sur l'activité du S.N.T.R.S. et de la C.G.T. doivent être transmises sans délai par le bureau de la section au bureau national du Syndicat.

### LE BUREAU DE LA SECTION SYNDICALE :

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

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

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

Il est tenu d'informer régulièrement les syndiqués sur la marche du syndicat et sur l'activité générale de la C.G.T., il doit rendre compte des mandats qui lui ont été confiés par la section.

**Article 16.** — Des représentants du Syndicat dans les instances de la Recherche et de l'Université, dans les commissions paritaires et dans les organismes d'action sociale, peuvent être invités à assister aux travaux du Congrès à titre consultatif.

**Article 17.** — L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions posées à l'ordre du jour.

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

— Les votes par procuration ne sont pas admis.

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

— Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès.

**Article 18.** — Le Congrès National se réunit tous les trois ans ; toutefois, sur décision du Conseil syndical national, un Congrès national extraordinaire peut être convoqué durant la période séparant deux congrès ordinaires.

**Article 19.** — Les différents échelons local, régional et national du S.N.T.R.S. doivent prendre toutes les mesures appropriées, afin de favoriser l'étude et l'expansion des problèmes revendicatifs spécifiques aux différentes catégories professionnelles composant le Syndicat.

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

Le S.N.T.R.S., conformément à l'article 25 des statuts confédéraux, apportera sa contribution à l'Union confédérale des retraités (C.G.T.) et à l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (U.G.I.C.T.).

## TITRE V — COTISATION

**Article 20.** — Tout adhérent doit acquitter une cotisation dont le taux est fixé par le Conseil syndical national, l'objectif étant d'atteindre le taux de 1 % du salaire net, primes ou heures supplémentaires comprises.

Dans la période transitoire pour atteindre cet objectif :

a) le taux sera calculé sur la base du salaire mensuel brut, primes ou heures supplémentaires comprises ;

b) les augmentations seront au maximum de 0,1 % entre deux congrès.

Tout adhérent en retard d'un trimestre sera invité par le trésorier de sa section à régulariser sa situation dans le cours du trimestre suivant. Tout adhérent en retard de deux trimestres sera considéré comme démissionnaire et radié du Syndicat sans avis préalable.

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

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

**Article 21.** — La part des cotisations revenant aux trésoreries nationales, régionales et locales est fixée, compte tenu des cotisations dues aux différents organismes de la C.G.T., par le Conseil syndical national.

Ils sont habilités pour représenter le syndicat en justice. Ils peuvent être remplacés en cas d'absence ou d'impossibilité par un membre du Bureau national mandaté par la C.E. Le trésorier général est chargé de centraliser les cotisations rassemblées par les trésoriers régionaux ou locaux. Il est responsable des sommes et des valeurs appartenant au Syndicat, il doit tenir un livre de caisse. Il ne peut effectuer, sans décision du secrétariat, aucun paiement ou retrait de fonds, et sans avoir versé aux archives du Syndicat une pièce justificative.

Le trésorier général est tenu de fournir au Congrès national un bilan financier suffisamment détaillé pour apprécier sa gestion.

Il ne peut se refuser à une vérification des comptes ou de la caisse, ordonnée par la Commission exécutive ou le Conseil syndical national.

Les membres du Bureau national sont rééligibles et révocables. La révocation, le remplacement ou l'élection d'un membre du Bureau national entre deux congrès sont de la compétence du C.S.N. sous réserve des dispositions prévues à l'article 10.

Le Bureau national organise son travail, répartit les tâches entre ses membres et soumet ses propositions d'organisation à la C.E.

Les membres de la Commission exécutive et du Bureau national doivent rendre compte régulièrement devant ces instances et le C.S.N. de leur activité dans le secteur dont ils sont responsables.

#### Article 13. — COMMISSION FINANCIERE ET DE CONTROLE.

Le Congrès national élit une commission financière et de contrôle de trois membres. Cette commission a essentiellement pour tâche de veiller à la bonne gestion financière du syndicat.

A cet effet :

- elle examine la politique financière du syndicat et vérifie la comptabilité ;
- elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations ;
- elle a compétence pour formuler toute suggestion, remarque et proposition qui relèvent de ses attributions.

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

Les membres de la Commission financière et de contrôle assistent aux réunions de la C.E. et du C.S.N. à titre consultatif.

#### Article 14. — CONGRES NATIONAL.

La Commission exécutive arrête la date, le lieu et l'ordre du jour du Congrès national qu'elle soumet au Conseil syndical national, trois mois au moins avant la date prévue pour le Congrès.

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

La représentation démocratique des syndiqués au Congrès national est fixée par le Conseil syndical national un trimestre avant la date du congrès.

Cette représentation doit assurer à chaque section du S.N.T.R.S. constituée et fonctionnant conformément aux articles V et VII des présents statuts, un nombre de délégués correspondant à son nombre d'adhérents. Ce nombre ne saurait être inférieur à un représentant par section telle qu'elle est définie au paragraphe précédent.

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

#### Article 15. — L'assemblée plénière du Congrès National se compose :

- des délégués élus par les sections locales ;
- des délégués élus par les sections nationales ;
- des membres de la Commission exécutive.

#### LE SECRÉTAIRE DE LA SECTION SYNDICALE :

Le secrétaire est responsable de l'activité du syndicat dans l'établissement, il coordonne le travail de tous les membres du bureau, il est chargé des relations avec les échelons régionaux et nationaux du S.N.T.R.S.

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

#### Sous-sections :

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

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

#### Article 6. — COORDINATION DES SECTIONS.

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

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

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

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

#### Article 7. — SECTIONS NATIONALES.

a) Les adhérents du S.N.T.R.S., isolés ou organisés en section, qui dépendent d'un même organisme de recherche autre que le C.N.R.S., peuvent être regroupés pour l'efficacité de l'action syndicale sur leurs problèmes particuliers en une SECTION NATIONALE, par décision du C.S.N., après consultation des intéressés.

La SECTION NATIONALE est responsable de l'action revendicative dans l'organisme qu'elle recouvre dans le cadre des orientations définies par sa Conférence nationale et par le Congrès du S.N.T.R.S.

La Conférence nationale de la section est réunie au moins une fois par an pour examiner l'activité de la section et définir son programme revendicatif spécifique dans le respect des orientations fixées par le Congrès du S.N.T.R.S. Elle procède à l'élection de la Commission exécutive de la section nationale. La date, le lieu, l'ordre du jour et la représentation des syndiqués à la Conférence nationale sont fixés par le C.S.N. sur proposition de la C.E. de la section nationale.

La Commission exécutive a qualité pour assurer la gestion de la section nationale et prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions de sa Conférence nationale et du Congrès du S.N.T.R.S. Elle élit en son sein un bureau chargé de coordonner l'ensemble des activités de la section.

Le bureau est composé au minimum d'un secrétaire général assisté de deux secrétaires adjoints, d'un trésorier et des responsables des divers secteurs d'activité de la section. Il est mandaté pour représenter les personnels en toutes circonstances auprès de la direction de l'organisme dont ils dépendent.

b) Les adhérents du S.N.T.R.S. en retraite sont réunis dans la section nationale des retraités. Cette section est particulièrement chargée de défendre les intérêts spécifiques des retraités, de les tenir informés de l'activité du syndicat et de les y faire participer sous des formes appropriées.

La section tiendra au moins une fois par an son Assemblée générale pour définir son activité et élire son bureau composé au minimum d'un secrétaire, d'un trésorier et d'un responsable aux relations.

Le bureau est chargé d'organiser l'activité de la section et d'assurer les liaisons entre les retraités d'une part et les organisations de retraités de la C.G.T. d'autre part.

**Article 8.** — Les sections syndicales sont regroupées géographiquement au sein de régions pour permettre la coordination et le renforcement de l'activité du syndicat.

Le Bureau régional élu par le Conseil syndical régional en son sein est responsable de l'activité du Syndicat.

Le Bureau régional est chargé :

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

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

Le secrétaire régional est le responsable du S.N.T.R.S. pour la région, il organise l'activité des membres du bureau régional et assure les relations avec l'échelon national du S.N.T.R.S. Il est chargé de la représentation du S.N.T.R.S. auprès des Pouvoirs Publics scientifiques de la région et des autorités.

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

#### LE CONSEIL SYNDICAL RÉGIONAL

Le C.S.R. est chargé de veiller à la réalisation dans la région des objectifs définis par le Congrès régional dans le cadre des orientations fixées par le Congrès national du S.N.T.R.S. Il contrôle l'activité du bureau régional dont il fixe la composition et les responsabilités. Le Conseil régional est élu par le Congrès régional, il doit se réunir au moins trois fois par an.

#### Article 9. — CONGRES REGIONAUX.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 10. — CONSEIL SYNDICAL NATIONAL.

Dans l'intervalle des Congrès du S.N.T.R.S.-C.G.T., le Conseil syndical national a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du Congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

Il est composé :

- des membres de la Commission exécutive élus par le Congrès,
- de délégués élus par les sections nationales,
- de délégués élus par les régions.

Le nombre de ces délégués est déterminé de la façon suivante :

- jusqu'à 100 adhérents : 1 représentant,
- au-dessus de 100 adhérents : 1 représentant supplémentaire.

Par 100 ou fraction de 100 supérieure à 25 le nombre d'adhérents est calculé sur le nombre de timbres payés dans l'année qui précède la réunion du C.S.N. sur la base de 1 adhérent par 10 timbres payés.

Les secrétaires régionaux du syndicat et les élus dans les instances fédérales et confédérales de la C.G.T. font partie du C.S.N. à titre consultatif.

Le C.S.N. se réunit obligatoirement deux fois par an et extraordinairement sur convocation de la commission exécutive ou en cas d'urgence du Bureau national.

Les décisions du C.S.N. sont prises à la majorité simple, sauf dans les deux cas suivants :

Toute reconsidération de l'orientation décidée par le congrès doit être acquise à la majorité des deux tiers du C.S.N. Elle entraîne la convocation immédiate d'un congrès extraordinaire.

Cette majorité des deux tiers est également requise pour toute modification qui s'avérerait nécessaire dans la composition de la Commission exécutive ou du Bureau national. Les raisons ayant conduit à ladite modification devront être débattues au plus prochain congrès.

#### Article 11. — COMMISSION EXECUTIVE.

La Commission exécutive est élue par le Congrès national sur propositions de la Commission des candidatures élue en son sein, parmi les adhérents qui se sont portés candidats.

La Commission exécutive assure avec le Bureau national la direction et l'administration du S.N.T.R.S.-C.G.T. dans l'intervalle des réunions du C.S.N.

La Commission exécutive se réunit au moins une fois par mois et plus souvent si les circonstances l'exigent.

En cas de vacances, le C.S.N. peut pourvoir au remplacement de membres de la C.E. dans les conditions prévues à l'article 10.

#### Article 12. — LE BUREAU NATIONAL.

A l'occasion de chaque congrès, le C.S.N. élit le Bureau national ainsi que le secrétaire général et au moins un secrétaire général adjoint qui, comme tout les membres du Bureau national sont pris dans la C.E. et proposés par cette dernière.

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

Le Bureau national est mandaté pour représenter le S.N.T.R.S. auprès des instances scientifiques et des pouvoirs publics locaux, régionaux et nationaux.

Le Bureau national élit en son sein le trésorier général.

Le secrétaire général ou l'un des secrétaires généraux adjoints sont chargés de la représentation du syndicat dans tous les actes de la vie syndicale et civile.