

Bulletin  
édité par le Syndicat  
national des Travailleurs  
de la  
Recherche Scientifique  
(S.N.T.R.S.-C.G.T.)

ISSN 0180-5398

CP 50050

Directeur de la publication  
Jean OMNES  
25, rue de chevreuse  
91400 ORSAY

SUPPLEMENT  
AU **B.R.S**  
N° **303**  
**1993**



# 21<sup>ème</sup> CONGRES DU SNTRS CGT

1993

ORSAY - 24, 25, 26 NOVEMBRE

## PROJET DE PROGRAMME D'ACTION

*PLAN BALLADUR, LOI GIRAUD, PROJET DE BUDGET 94,  
SCHEMA STRATEGIQUE DU CNRS,*

### UNE ATTAQUE PROGRAMMEE CONTRE LES SALARIES : L'HEURE EST A LA RIPOSTE

**EDITO**

En même temps qu'il annonce le gel des salaires dans la Fonction Publique, le gouvernement vient de franchir un pas de plus dans la fiscalisation du financement des allocations familiales. En août, deux décrets ont remis en cause le droit à la retraite à taux plein à 60 ans et encore diminué les prestations de santé (augmentation du forfait hospitalier, franchise de 5% sur chaque ordonnance, déremboursement de médicaments).

On nous rebat les oreilles d'une prétendue baisse des impôts. Qu'en est-il au juste ? Selon l'AFP, les ménages vont payer avec la hausse de la CSG de 1,1% à 2,4%, 18,5 milliards de francs en 93 et 50 milliards en 94, avec la hausse des taxes sur les alcools 0,7 milliard en 93 et 2 milliards en 94, avec la hausse des taxes sur les carburants 3,7 milliards en 93 et 18,2 milliards en 94. En tout plus de 90 milliards. Il faut ajouter à cela la hausse des impôts locaux (grâce à la décentralisation qui permet à l'Etat de se décharger sur les communes) qui atteint 75% entre 1984 et 1993, rien qu'en 1993 : + 7,7%.

A côté de cette saignée, le gouvernement annonce à grand renfort médiatique, une baisse des impôts sur le revenu en 1994 qui s'élèvera à ... 19 milliards !

Depuis le plan d'austérité "Delors" en 1982, désindexant les salaires sur les prix, le pouvoir d'achat des salariés a baissé en moyenne de 17% (INSEE).

#### **La retraite à 60 ans remise en cause**

Le décret du 27 août 1993 fixe le passage progressif de 150 à 160 trimestres cotisés pour avoir la pension à taux plein et substitue 25 années aux 10 meilleures années pour le salaire de référence du calcul de la retraite. Résultat : baisse des pensions et allongement de la période travaillée. Par antiphrase, le gouvernement parle d'un plan pour l'emploi. En abaissant le pouvoir d'achat, il va encore diminuer la consommation des ménages et aggraver la récession. En retardant le départ à la retraite, il va aggraver le chômage des jeunes !

(suite page 2)

Les agents non-titulaires sont évidemment touchés par ces mesures, mais aussi les agents titularisés qui n'ont pas racheté leurs années de contractuels. Bien entendu, le gouvernement vise également à étendre la durée de cotisation de 37,5 à 40 annuités pour tous les fonctionnaires.

Le SNTRS-CGT dénonce le caractère inégalitaire des impôts indirects et de la CSG. Il revendique le maintien du système de Sécurité Sociale, d'Allocations Familiales et de retraites fondé sur la solidarité, c'est-à-dire par répartition, financé par le salaire différé (cotisations sociales part patronale et part du salaire). Pour cela, il en revendique la gestion exclusive par les représentants des salariés, l'abrogation de toutes les mesures de fiscalisation dont la CSG, la retraite effective à 60 ans à taux plein.

**Budget 94 et emploi**

Le projet de budget consacre la stagnation générale des crédits sauf pour la police et la justice. Il prévoit 930 suppressions de postes dans la Fonction Publique (qui a parlé de plan pour l'emploi ?).

Ce budget va amplifier le chômage, étendre encore le travail précaire, accentuer la dérèglementation (annualisation du temps de travail, travail du dimanche, etc...). Dans la Fonction Publique, il y a 1,8 millions de non-titulaires, 650000 CES (nombre que le gouvernement veut augmenter) et des dizaines de milliers de "stagiaires", CDD, etc. Il s'agit bien d'une politique délibérée qui supprime progressivement les emplois statutaires et les remplace par des emplois précaires afin de diminuer les salaires et remettre en cause les garanties liées au statut de titulaire obtenues par les luttes.

**Au CNRS**

Le Budget Recherche 94 ne prévoit que 10 créations de postes chercheurs et 64 ITA (qui parle de plan pour l'emploi ?). Au CNRS cela se traduit par, +10 chercheurs, +66 ingénieurs, +53 personnels techniques et - 206 postes d'administratifs. A l'INSERM cela se traduit par +10 chercheurs, +24 ingénieurs., - 9 personnels techniques et - 3 administratifs. Selon le "schéma stratégique 93-95" ce sont 1100 postes de chercheurs titulaires qui doivent être transformés en postes d'accueil. Comme il n'y a que 700 postes créés dans l'Enseignement Supérieur, la pression pour que les chercheurs (et aussi les IE et IR) quittent le CNRS pour pallier le manque d'enseignants va encore augmenter. Que va-t-il rester pour le CNRS ? C'est un effondrement de l'emploi scientifique que le gouvernement est en train de programmer (*voir au verso la déclaration de la FERC-CGT*).

Le "schéma stratégique 93-95" met au centre la volonté de transformer le CNRS en "groupe CNRS" rassemblant les instituts, les départements dotés d'une autonomie accrue, les filiales, les GIP... Il s'agit de mieux l'assujettir à la demande des industriels, de remettre en cause son caractère national, de porter atteinte aux garanties nationales des personnels

Tous les syndicats du CNRS ont voté contre ce texte au Conseil d'Administration de juin dernier.

On voit parallèlement se mettre en place une nouvelle gestion des personnels faite d'individualisation, d'autoritarisme, de licenciements abusifs en fin de stage, de mutations-sanctions...

**Une lutte révélatrice**

Le conflit du LISH (Laboratoire d'Informatique en Sciences Humaines, Paris) montre où mène cette politique quand elle trouve des patrons de chocs prêts à l'appliquer : le fait du prince, modulation systématique des primes, surveillance policière, suspicion, attitude vexatoire et mutations expéditives en cas de désaccord. La direction générale du CNRS se saisit de ce conflit pour s'attaquer au droit de grève et au rôle des syndicats.

**SOMMAIRE**

**Pages 1-2**

**UNE ATTAQUE PROGRAMMEE CONTRE LES SALARIES : L'HEURE EST A LA RIPOSTE.**

*Cet édito a été repris en tract diffusé dans SNTRS- Informations pour la préparation de la journée d'action unitaire du 12 OCTOBRE au CNRS.*

**Pages 3 à 5**

Projet de mise à jour du DOCUMENT REVENDICATIF du 21ème CONGRES du SNTRS-CGT.

**Pages 6 à 12**

Pour mémoire : PROGRAMME D'ACTION adopté par le 20ème Congrès du SNTRS-CGT.

**Pages 13 à 15**

TRIBUNE LIBRE : contributions de J.Choisy, Section Polygone, et de la section de Bordeaux.

**Page 16**

SUR LES CHEMINS DE LA PAIX Assises Nationales Dimanche 7 novembre 1993 à PARIS

*Nous lançons un appel aux militants du SNTRS-CGT afin de recueillir des photos "restrospectives de la vie du syndicat".*

**En bref**

- En grande Bretagne le gouvernement prévoit la suppression de 6000 emplois dans la recherche d'ici à 1995.
- USINOR-SACILOR ferme deux de ses trois centres de recherche (IRSID) à Saint-Germain en Laye (250 salariés) et à Fraissnes (Loire, 180 salariés)

## projet de mise à jour des textes du 20ème Congrès

### Introduction

Ce document n'a pas vocation à reprendre, dans le détail, tout ce qui figurait dans le programme d'action du 20ème congrès et qui reste encore pleinement valable. Il est une proposition de mise à jour de nos axes revendicatifs.

Depuis trois ans des choses ont changé et rarement dans le bon sens. La situation s'est aggravée pour les travailleurs de la recherche comme pour les autres. Ce projet rassemble des propositions qui tiennent compte des évolutions de cette période et aussi de l'avancée de nos réflexions dans certains domaines.

Le SNTRS, ses militants, débattront avec les ITA et les Chercheurs de ces propositions. Et, avec eux, collectivement, démocratiquement, ils définiront les actions à mener pour la satisfaction des revendications

Le SNTRS propose au-delà des propositions développées à son 20ème congrès, les axes revendicatifs suivants :

### I. Les organismes nationaux de recherche

- Combattre tout ce qui met en cause leur unité et leurs missions, leur caractère public, national, notamment en intervenant contre la mise en œuvre de la politique définie, comme au CNRS, à travers le schéma stratégique, contre les redéploiements, les restructurations d'unités et, en même temps, mener l'action pour l'obtention des moyens du développement de la recherche fondamentale.
- Obtenir un financement direct des EPST assuré par le budget de l'état, pour toutes leurs missions.
- Agir contre la privatisation d'activités permanentes nécessaires à nos organismes.

### II. L'emploi

- Empêcher les suppressions de postes et obtenir les créations de postes de chercheurs et d'ITA nécessaires au développement de la recherche et au bon fonctionnement des unités de recherche et des services.
- Contre l'emploi précaire, développer l'emploi stable de titulaire pour recruter les personnes actuellement sur Contrats à Durée Déterminée et sur Contrats Emploi Solidarité. Cette action doit être permanente et menée dès le laboratoire ou le service.
- Intégrer tous les non-titulaires et recruter tous les CES qui le souhaitent, sur des emplois permanents de titulaires correspondant à leurs qualifications.
- Titulariser les anciens ouvriers d'état, exclus jusqu'à ce jour du champ de la titularisation, dans les mêmes conditions que les autres personnels des EPST.
- Veiller au recrutement dans les laboratoires et services de handicapés, à l'aménagement des postes, et veiller à ce que les droits de ces travailleurs soient respectés.

### III. Le statut

- Faire respecter les droits des personnels et, notamment, les règles statutaires.
- Abroger toutes les mesures qui tendent à remettre en cause l'unicité du statut comme, par exemple, les mesures Durafour.
- Améliorer le statut dans le sens des propositions faites par le 20ème congrès et, notamment, supprimer toutes les discriminations entre métiers.
- Faire respecter les droits des travailleurs précaires.
- Obtenir l'ouverture de négociations pour l'amélioration du statut en matière de recrutement, de carrière, de garantie d'emploi (les propositions du 20ème gardent de ce point de vue toute leur actualité) et, dans l'immédiat appliquer aux personnels affectés dans les services administratifs et les unités de services, les règles applicables à ceux affectés dans les unités de recherche (articles 240 et 241 du statut cadre des EPST).

### IV. Les carrières, le reclassement

- Poursuivre l'action pour une véritable reconnaissance des qualifications, pour obtenir les moyens des transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance, au-delà des possibilités prévues par le statut, qui sont quasi inexistantes car liées au flux de recrutement.
- Dans l'attente de la levée des barrages de grades, agir pour la mise en œuvre des améliorations proposées par le 20ème congrès (possibilités de promotions de corps et de grade).

- Obtenir des possibilités de promotions pour les non-titulaires encore sur statut de 1959 (à noter que ces personnels, qui n'ont pas pu ou pas voulu être titularisés, n'ont bénéficié d'aucune promotion depuis 1983 !).

## V. La gestion des personnels

- Maintenir une gestion nationale des corps et le caractère national des recrutements.
- Intervenir contre tous les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux.
- Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseurs des personnels face aux décisions des directions, en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation).

### La mobilité

- Obtenir une négociation sur les conditions de la mobilité. La décision qui l'organise aujourd'hui n'a fait l'objet d'aucune discussion entre syndicats et direction.
- Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire, ce qui impose que tous les freins mis par les directions à tous les niveaux soient levés.
- Afficher et ainsi offrir à la mobilité tous les postes non pourvus.
- En cas de restructuration ou de redéploiement faire valoir l'intérêt prioritaire des agents. Faire prendre en compte la qualification des agents (niveau et champ professionnel).
- Elargir le rôle de la Commission Mobilité afin qu'elle devienne, pour les personnels, une instance de recours.

### L'évaluation

- Mettre en place une évaluation qui porte sur la qualification et sa mise en œuvre dans les activités scientifiques techniques et administratives.
- L'intégrer au système de reconnaissance des qualifications, ce qui doit se traduire, en cas de sous-classement, par une promotion immédiate.
- S'opposer à toutes les mesures qui tendent à isoler les personnels entre eux, à individualiser les situations, comme l'Entretien Annuel d'Activité.

## VI. La formation

- Mettre en place des formations destinées, prioritairement, à l'actualisation et à l'élévation des qualifications individuelles et collectives et faire reconnaître ces nouvelles qualifications mises en œuvre. Au contraire de l'Accord Direction-Syndicats (que nous n'avons pas signé) qui lie étroitement la formation à la mise en œuvre des orientations du Schéma Stratégique.

## VII. La grille des salaires

- Obtenir la mise en place d'une grille unique de salaires, basée sur les grands niveaux de diplômes nationaux.
- Appliquer cette grille à tous quelque soit le métier.
- Aligner, dans l'immédiat, la grille des indices des personnels administratifs sur celle des personnels ingénieurs et techniciens.

## VIII. Le pouvoir d'achat

- Obtenir une augmentation forte des salaires et des retraites qui permette dans un premier temps de rattraper les pertes de pouvoir d'achat importantes cumulées depuis de très nombreuses années.
- Agir contre la modulation des primes, pour la revalorisation de celles-ci afin d'atteindre le taux de 16 % du traitement de base semestriel pour tous les corps et pour leur intégration au salaire. Dans l'attente, rétablir pour tous les SAR3 et AAR1 le montant de l'indemnité forfaitaire qui prévalait avant le 31.12.1993.

## IX. Les retraites

- Annuler toutes les remises en cause du système de retraite et notamment celles prises concernant l'allongement de la durée de cotisation (passage de 37,5 à 40 annuités) et de la période de référence (passage de 10 à 25 ans). Cela concerne, immédiatement, ceux qui vont toucher une retraite de non-titulaire pour tout ou partie de leur période d'activité. Le risque est grand que ce type de mesures seront appliquées, également, à ceux qui bénéficient de pensions de titulaires.
- Obtenir la gratuité de la validation des années de non titulaire et la validation des années effectuées à mi-temps.
- Cessation Progressive d'Activité : supprimer l'obligation faite, à partir du 1er janvier 1994, d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir en bénéficier.

## **X. La protection sociale**

- Abroger les mesures qui remettent en cause la qualité et le fondement de la protection sociale : CSG, forfait hospitalier, abaissement du niveau des remboursements.
- Empêcher toute fiscalisation des ressources de la protection sociale (Sécurité Sociale, Allocations Familiales).
- Faire payer, aux employeurs, leurs dettes envers la Sécurité Sociale.

## **XI. Les conditions de travail**

- Appliquer la semaine de 35 heures sans perte de salaires et avec création d'emplois.
- Faire fonctionner les Comités d'Hygiène et de Sécurité et faire respecter les droits et les règles en ce domaine.

## **XII L'action sociale**

### **Le CAES**

- Augmenter les moyens (les 1% n'étant qu'un pallier qui est loin d'être atteint). Bien que la direction s'y soit engagée, dans la convention CNRS-CAES, l'effort budgétaire du CNRS n'a pas évolué. De cette augmentation dépend l'amélioration sensible des prestations offertes aux personnels et l'efficacité de son activité de solidarité (tarifs dégressifs, aides...).

### **La restauration:**

- Maintenir une restauration de qualité, ce qui suppose : le refus de l'installation des traiteurs, le maintien ou le retour des postes supprimés dans les restaurants où le choix a été fait, soit de maintenir le mode de gestion antérieur, soit d'opter pour une gestion de type associatif.

### **Les prestations gérées par le CNRS**

- L'amélioration de ces dernières est indispensable, ce qui suppose des moyens supplémentaires. Il s'agit notamment du logement, des crèches, de subventions administratives, des aides exceptionnelles CNRS, des prêts à l'amélioration de l'habitat.
- L'attribution de ces diverses prestations doit être suivie par des structures paritaires.

## **XIII. Les instances**

- Faire jouer tous leurs rôles aux instances, qu'il s'agisse du Conseil d'Administration, du Conseil scientifique, du Comité Technique Paritaire, des Commissions Administratives Paritaires et toutes les instances paritaires nationales ou locales, en y intervenant pour faire entendre les aspirations des personnels. Ce qui suppose que les moyens soient donnés aux représentants des personnels pour exercer pleinement leur mandat.

## **XIV. La paix et le désarmement**

- Les événements mondiaux de ces trois dernières années nous imposent de poursuivre notre action pour le désarmement, l'arrêt définitif des essais nucléaires, la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques et pour la reconversion des entreprises d'armements.

## **XV. La solidarité internationale**

- Cette solidarité doit s'exprimer vers tous les travailleurs en lutte pour leur droits et vers les peuples qui se battent pour leur auto-détermination.
- Elle doit s'exprimer également dans des initiatives communes au plan international avec, en particulier, pour notre secteur, les syndicats de travailleurs scientifiques.

## **XVI. L'égalité des droits**

- Agir pour l'abrogation de la "loi Pasqua", ainsi que toutes les mesures visant à encourager le racisme et à renforcer les discriminations.

Pour mémoire :

## **PROGRAMME D'ACTION** adopté au 20ème Congrès du SNTRS-CGT

Le programme d'action du SNTRS-CGT est le complément indispensable du document d'orientation. Avec les propositions contenues dans ce dernier, il constitue la base du SNTRS-CGT pour l'action.

Un grand nombre des revendications définies au 19ème Congrès reste, hélas, encore pleinement valable.

Sans vouloir rappeler toutes ces revendications, ce programme d'action fait le point de la situation revendicative depuis le 19ème Congrès et précise la position du SNTRS-CGT dans un certain nombre de domaines revendicatifs.

Le programme revendicatif du SNTRS-CGT n'est donc pas un catalogue apportant toutes les réponses à toutes les questions que se posent les personnels.

Il est un point d'appui pour les militants du SNTRS-CGT dans leur activité syndicale, pour leur permettre d'argumenter, de débattre avec les Chercheurs et les ITA, de définir avec eux les revendications qu'ils veulent voir aboutir et les amener à l'action pour la satisfaction de leurs aspirations.

Avec les ITA et les Chercheurs, le SNTRS-CGT mettra tout en oeuvre pour préserver les acquis positifs existants, empêcher les mauvais coups contre les travailleurs de la recherche et obtenir de nouveaux droits.

### **A. LA SITUATION REVENDICATIVE AUJOURD'HUI**

Elle se caractérise par une confirmation des analyses du 19ème Congrès et par une aggravation dans un grand nombre de domaines :

- les instances sont bafouées, la démocratie est mise en cause,
- l'autoritarisme, la technocratie se développent,
- le gouvernement et ses représentants cherchent à diviser, à individualiser les situations des personnels,
  - au CNRS et à l'INSERM, il y a volonté de redéployer les activités de recherche et les personnels, cela se traduisant par plus d'instabilité, de précarité,
  - le pouvoir d'achat est en chute libre (depuis 1982, la perte de pouvoir d'achat se chiffre à -13,2% au bas de la grille et à -14,2% en haut), cette perte est aggravée encore pour les personnels qui valident les années de non-titulaires par la ponction sur les salaires (3% ou 5%) et les retraites (20%),
  - des acquis statutaires sont mis à mal : mise en place d'une limite d'âge à l'entrée pour les chercheurs, recrutements par métiers et spécialités (ITA) et par thèmes (Chercheurs) notamment,
  - les qualifications exercées par une majorité d'ITA ne sont toujours pas reconnues ; le sous-classement de 1982 n'est pas résorbé, de nombreux nouveaux sous-classés s'y sont ajoutés : sous-recrutement et augmentation des qualifications depuis 1982,
  - les répercussions de l'accord Fonction Publique sur les rémunérations qui remet en cause l'idée même de grille nationale cohérente, pour lui substituer un système individualisé de salaires.

Rien de tout cela n'est inéluctable. Sur tous ces thèmes, il est nécessaire de rassembler les personnels pour qu'ils expriment avec le SNTRS-CGT leur refus de la politique menée par le gouvernement.

### **B. DES ACQUIS QUI RESTENT INSUFFISANTS**

Des acquis, non négligeables, ont été obtenus depuis le 19ème Congrès, qui sont à mettre au crédit de l'action des personnels. Dans un grand nombre de cas, le SNTRS-CGT a été seul à appeler les personnels à agir. Ces nouveaux acquis restent encore très insuffisants.

#### **Parmi ces acquis nouveaux il y a :**

La titularisation des agents recrutés à mi-temps qui doit être terminée en fin 1990 (plus de 800 personnes étaient concernées).

La suppression de la taxe de 150 F pour l'inscription à chaque concours interne ou externe.

La suppression de la limite d'âge (50 ans) pour l'accès aux concours internes.

La publication au CNRS d'une circulaire accordant aux parents d'enfants handicapés, des autorisations d'absences supérieures à celles accordées aux autres parents.

Un début d'alignement des indemnités pour frais de stage (formation permanente) sur ceux des frais de mission.

La prise en charge des frais de mission pour les concours internes et la sélection professionnelle (limitée, hélas, à une prise en charge par période de 12 mois).

Le passage de 13,75% à 16% de la PPRS pour les ex 1B et 1B bis du CNRS.

Une très légère augmentation des primes de recherche des chercheurs.

Une augmentation des indemnités forfaitaires des AAR1, AARP et CAR1 mais qui reste encore très loin du compte.

A l'INSERM, la parité de la prime des administratifs avec celle des personnels techniques (jusqu'à SAR), sans modulation.

De plus, il y a le coup de frein mis à l'individualisation par la limitation du nombre et du niveau des surprimes PPRS.

En matière de restauration sociale, la Direction a dû renoncer, dans les restaurants propres du CNRS, à la mise en place d'une surtaxe et donc à renoncer à faire payer aux utilisateurs une partie des investissements et du fonctionnement.

### **C. DES QUESTIONS ESSENTIELLES SANS RÉPONSES SATISFAISANTES**

#### **Nos propositions**

##### **I. DES ORGANISMES DE RECHERCHE NATIONAUX, AUTONOMES ET PLURIDISCIPLINAIRES**

Pour jouer leur rôle, le CNRS et l'INSERM doivent :

- être des organismes publics,
- être fortement autonomes,
- avoir les moyens et la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche,
- être pluridisciplinaires.

- maîtriser leurs budgets et la gestion de leurs personnels.

La communauté scientifique doit avoir les moyens de maîtriser la prospective scientifique.

Les orientations de la recherche publique ne peuvent résulter d'une application de directives administratives.

La recherche pour se développer a besoin de liberté et de démocratie.

Les personnels comme les équipes de recherche pour être plus efficaces ont besoin de stabilité. Pour cela, tous les emplois permanents doivent être occupés par des titulaires. Les organismes doivent cesser, pour ces emplois, de recourir à l'embauche de C.D.D.. Dans le même temps, tous les C.D.D., en place depuis plus d'un an et correspondant à un besoin permanent, doivent être intégrés et titularisés sans concours.

La Direction du CNRS doit cesser de recourir à la transformation de laboratoire en SDI non contrôlées par le Comité National.

Les **unités de recherche** propres ou associées doivent se voir attribuer les postes et les crédits nécessaires au développement de leurs recherches.

Pour que tout ce qui précède soit possible, il est une condition indispensable : **augmenter les moyens** mis à la disposition des organismes de recherche publique.

Cela passe par une forte **augmentation des crédits** de recherche et également par la création de nombreux postes d'ITA et de Chercheurs. Un effort particulier de création de postes d'ITA à tous les niveaux devra se faire pour remplacer les pertes de postes non encore rattrapées depuis 87 et permettre aux unités de recherche et aux services de fonctionner correctement et permettre aux ITA et Chercheurs d'exercer leur métier dans de bonnes conditions.

L'élaboration démocratique d'une **politique de l'emploi** en relation avec les évolutions scientifiques est indispensable.

La dynamique d'une telle politique repose autant sur l'accroissement du nombre des ITA que sur celui des chercheurs ; la recherche ne pouvant se passer de "sang neuf".

Le SNTRS-CGT s'oppose à toute politique de suppression de postes, ainsi qu'à la volonté du gouvernement et de la Direction de développer les emplois précaires contre les emplois de titulaires.

Pour les emplois de haut niveau, nous avons revendiqué un 8e niveau de qualification, cela reste pleinement valable. Dans l'immédiat et dans l'attente de modifications statutaires, nous aurons à veiller aux conditions dans lesquelles sont passés les contrats et au respect, pour les personnes concernées, de leurs droits. Cela vaut aussi pour le travail saisonnier ou de courte durée.

Pour les **emplois saisonniers ou de remplacement de courte durée** (vacataires, contrats à durée déterminée...) : ces personnels doivent bénéficier des droits et avantages en vigueur dans les laboratoires d'accueil (horaires, congés...) et bénéficier d'une rémunération de niveau équivalent à celle de la personne remplacée et/ou correspondant au niveau du travail exécuté (salaire + primes). L'entretien et le gardiennage des locaux doivent être assurés par des personnes sur statut CNRS ou INSERM.

Concernant les personnes venant dans nos organismes suivre **une formation par la recherche**, un système engageant le patronat à participer au financement de cette formation doit être retenu. Nos organismes n'ont pas systématiquement vocation à recruter ces personnes à l'issue

de la formation. Notre syndicat agira avec les syndicats CGT des entreprises concernées pour que les embauches de chercheurs aient lieu dans les entreprises.

Le SNTRS-CGT s'oppose à tout système qui irait à l'encontre des recrutements sur postes de titulaire, favoriserait la précarisation de l'emploi ou permettrait un recrutement clientélaire.

Il accordera une attention toute particulière à l'emploi et au respect des conditions de travail **des travailleurs handicapés** (60% de la population handicapée active se trouve au chômage).

Le SNTRS-CGT agira pour faire respecter les textes et obtenir les moyens nécessaires à leur mise en oeuvre, notamment pour l'adaptation des postes de travail. De la même façon, il veillera à l'application des droits des parents d'enfants handicapés.

Les **contrats** passés avec des organismes ou entreprises doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée. Ces contrats ne doivent pas se substituer au financement public, garant de la préservation de notre statut de titulaire et de l'indépendance des labos. Le contenu doit définir les objectifs scientifiques et industriels. L'emploi scientifique, la formation, doivent être pris en considération dans ces contrats. La transparence des publications et des résultats est nécessaire. Les moyens en personnel et financier doivent être répartis équitablement.

## II. AMELIORER LA SITUATION DES ITA ET DES CHERCHEURS :

### 1) Le statut

Le SNTRS-CGT est attaché au maintien d'un (Ostatut de titulaire 1) de la Fonction Publique pour les ITA et Chercheurs des EPST. Cependant, dès sa promulgation, le SNTRS-CGT avait critiqué le manque d'ambition de ce statut, les disparités et rigidités qu'il créait ou maintenait et son insuffisante adaptation aux réalités du travail dans la recherche.

Ce statut doit donc évoluer fortement en offrant plus de garanties encore pour les personnels et en prenant plus en compte les spécificités des métiers de la recherche.

Les **recrutements** et les **promotions** doivent être basés principalement sur des critères de qualification. Toutes les limites d'âge à l'entrée dans les EPST doivent être levées pour les ITA comme pour les Chercheurs.

Il est nécessaire d'offrir des garanties statutaires pour les chercheurs en formation, par exemple en créant un corps de chercheur stagiaire.

Après 4 ans d'expérience, le système et l'organisation des concours et examens de sélection professionnelle apparaissent de plus en plus inadaptés aux EPST pour la promotion interne. Ils constituent un important sujet de mécontentement chez les ITA. Le SNTRS-CGT propose d'organiser les concours internes sous forme de commissions paritaires de spécialistes, par BAP.

L'**accès aux concours externes** doit être autorisé, pour tous les corps d'ingénieurs, de personnels techniques et administratifs aux personnes non diplômées qui justifient d'une qualification, jugée équivalente à celle du corps de recrutement, exercée dans une entreprise publique ou privée ou dans une administration de l'Etat.

Le corps d'**Assistant Ingénieur** doit être ouvert aux personnes titulaires du diplôme d'Etat d'infirmière ou d'assistante sociale ou du DEUG.

**Les concours internes** doivent être réservés aux agents de l'EPST où les postes sont ouverts. Ils ne doivent pas être affectés. Les anciennetés de service requises doivent être abaissées à 5 ans pour tous. Le cumul des anciennetés dans plusieurs établissements publics doit être autorisé.

L'information sur l'ouverture des concours doit être faite de telle façon qu'elle soit réellement accessible à tous les agents.

Les conditions de **classement dans le nouveau corps** après concours externe ou interne (et changement de corps au choix) doivent être modifiées. Les agents promus doivent être classés à un indice comportant une rémunération au moins égale à celle dont ils bénéficiaient dans leur ancien corps.

Les anciennetés de titulaire et de non-titulaire doivent être prises en compte sans abattement, pour ce classement.

Lors du recrutement externes, les anciennetés des services privés doivent être prises en compte au minimum aux 2/3, comme c'était le cas dans le statut de contractuel, notamment pour l'accès aux corps d'administratifs pour lesquels aucune ancienneté privée n'est prise en compte aujourd'hui.

. **Les carrières**, dans les EPST, pour être attractives doivent être améliorées. Cela passe par la levée de tous les barrages dans les corps par la mise en place de corps à un seul grade pour tous les niveaux et la suppression des limites d'âge pour les promotions), par la diminution des conditions d'ancienneté pour la promotion de corps au choix (5 ans pour tous les corps). Cela passe aussi par l'abaissement à 2 ans maximum, de la durée des échelons pour tous les corps.

. **Les règles d'avancement** doivent être, elles aussi, revues. La condition d'ancienneté pour l'accès au choix au corps supérieur doit être la même pour tous les corps : 5 ans dans le corps d'origine. Les anciennetés acquises dans plusieurs EPST doivent être cumulables.

Dans l'immédiat, en ce qui concerne les AI (ex T1 et SARI intégrés ou promus à ce niveau) les anciennetés de T1, SARI 2B et 2D doivent être assimilées à des anciennetés d'AI pour l'accès au choix au corps d'IE.

Les possibilités d'avancement au choix (20% aujourd'hui) doivent être considérées comme un minimum.

Dans l'attente de la suppression des barrages de classe, les **conditions d'accès aux grades supérieurs** doivent être assouplies, notamment en y permettant l'accès plus précocement et en supprimant toutes les conditions d'ancienneté minimum dans le grade d'origine. Toujours dans cette attente, les pourcentages de contingentement des grades supérieurs des corps doivent être augmentés sensiblement.

Le passage aux grades de T1, SARI et AARP doit se faire par avancement au choix, au lieu de la sélection professionnelle.

Les possibilités annuelles d'**avancement accéléré d'échelon** doivent être calculées pour tous les corps sur 1/6ème des effectifs totaux des corps.

Dans tous les cas, l'accélération d'échelon doit correspondre à 1/4 de la durée normale de l'échelon.

. En matière de **mobilité et de garantie de l'emploi**, le statut doit aussi être amélioré.

L'application de l'article 240 du statut-cadre doit être garantie pour tous les agents, qu'ils soient affectés à une

unité de recherche ou de service, dans une administration régionale ou à l'administration centrale.

La notion de "trois propositions d'affectation, dont une dans le département" doit être rajoutée aux articles 240 et 241 du statut-cadre.

Les frais engagés lors d'une mutation doivent être pris en charge intégralement par l'administration.

Le droit à la mobilité volontaire doit être respecté. Tous les postes vacants doivent être portés à la connaissance de tous les personnels.

Les **passerelles inter\_corps** (par détachement) et la mobilité d'un EPST à l'autre, prévues dans le statut-cadre, doivent être enfin mises en application.

Tous les licenciements, quelles qu'en soient les raisons, doivent être soumis à la CAP (cela n'est pas le cas aujourd'hui).

**2) Le pouvoir d'achat**

Le SNTRS-CGT demande le maintien garanti du pouvoir d'achat pour tous, par l'indexation mois par mois des salaires par rapport à l'augmentation des prix. Les bas salaires doivent être revalorisés fortement. Le salaire minimum doit être porté à 6500 F nets, primes comprises (au 1.1.90).

Un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat doit avoir lieu. Les primes doivent être portées à 16% de l'indice moyen du corps ou du grade pour tous les ITA et chercheurs. Aucune modulation des primes ne doit avoir lieu. Les primes doivent être intégrées aux salaires.

Afin de compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ à la retraite, le SNTRS-CGT revendique une indemnité de départ à la retraite pour tout agent titulaire ou non.

**3) Qualifications, grille**

Face aux projets cohérents du gouvernement concernant les fonctionnaires (individualiser, diviser et remettre en cause des acquis collectifs importants) le SNTRS-CGT oppose une autre cohérence qui lie naturellement qualification, classification et salaire. Cela suppose un complément indispensable : la mise en place d'un système d'évaluation.

Sur ces questions les principes élaborés par notre syndicat à la fin des années 70 restent fondamentalement bons.

. **La qualification :**

Elle est, disons-nous, un ensemble de connaissances, de savoirs et de savoir-faire, de capacités d'analyses et de synthèses, d'initiatives et de responsabilités : toutes qualités de l'individu, mises en oeuvre dans son activité de travail.

Elle ne peut donc pas se définir comme quelque chose de figé une fois pour toutes par un diplôme. Cette qualification évolue et est aussi le reflet des rapports dans le travail. C'est pour cela que nous disons que les personnels doivent pouvoir intervenir sur l'organisation du travail afin qu'elle soit conçue de manière à ce que chacun puisse utiliser tout son potentiel de qualification, le développer et le valoriser. Cela suppose une maîtrise collective de l'organisation, des outils et des processus de travail, impliquant un développement de la démocratie.

Toute position qui nie la nécessité de prendre en compte, outre le diplôme, la qualification exercée dans ou à l'extérieur de la Fonction Publique lors du recrutement est, pour le SNTRS-CGT, inacceptable.

. **Les niveaux de classification**

A chaque niveau de qualification doit correspondre un niveau de classification.

Pour définir ces niveaux, les grands diplômes nationaux sont la référence fondamentale.

De ce point de vue, la structuration de la grille des EPST a été un pas important. Nous pouvons dire que notre statut des EPST est un statut de corps correspondant chacun à un niveau de qualification. Il n'est pas parfait, loin s'en faut. La multiplication des grades dans les corps et le niveau insuffisant des salaires sont, de ce point de vue, les défauts majeurs de ce statut.

Le SNTRS-CGT, propose **une grille en huit niveaux de classification**, où l'on retrouve tous les grands niveaux de formation actuels quel que soit le métier. Les conditions de passage de l'un à l'autre de ces niveaux

doivent être repensées et améliorées, de même que les conditions de recrutement, dans le sens des revendications exposées ci-dessus.

#### . La grille de salaire

En matière salariale, le SNTRS-CGT se prononce pour la négociation collective et contre les rémunérations "au mérite".

Les principes qui fondent notre proposition de grille de salaires sont les suivants :

- 6500 F minimum net et 32.200 F maximum net, prime incluse (16% pour tous), au 1.1.90.
- 8 niveaux de classification correspondant chacun à un niveau de qualification,
- une carrière dans un même niveau d'une durée de 30 ans maximum, sans barrage,
- la moitié du gain indiciaire, dans un niveau, acquise dans le premier tiers de la carrière,
- une amplitude de 1,7 entre les indices de début et de fin de chaque niveau. Cette amplitude est réduite, du niveau 5 au niveau 8, afin de tenir compte de l'âge plus élevé de sortie des études,
- un intervalle régulier entre les fins de niveaux (144 points dans la proposition faite).

#### 4) L'évaluation des qualifications

##### . Les critères de qualification

Il est indispensable de définir ces critères afin de permettre de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu. Ces critères doivent être communs à tous les métiers pour chaque niveau. Ils doivent servir à l'évaluation, dans les concours et toutes les opérations d'avancement de corps, pour les chercheurs comme pour les ITA.

Les critères définis pour le "suivi de carrière" étaient : Connaissance initiale - Technicité - Autonomie et initiative dans la réalisation du travail - Polyvalence - Directives et préparation du travail - Responsabilité hiérarchique.

Ces critères peuvent être améliorés mais la démarche de fond doit être maintenue. C'est essentiel pour éviter toute dérive vers la logique des filières de métiers, qui créerait des disparités de carrières entre un métier et un autre. C'est sur cette base que les Fiches d'Emploi Type CNRS et les fiches de qualification INSERM ont été élaborées et doivent, si nécessaire, évoluer.

##### . L'évaluation individuelle

Elle doit avoir pour but de situer le niveau d'exercice de la qualification d'un agent et se traduire par une reconnaissance du niveau de qualification exercé et un reclassement au niveau de rémunération correspondant. Elle doit permettre de connaître les aspirations de l'agent.

##### . L'évaluation collective

Elle doit permettre l'évaluation du collectif de travail.

Elle doit aussi permettre de connaître l'évolution des qualifications et des métiers dans les unités et dans l'organisme.

La Direction du CNRS tend à privilégier les deux derniers aspects et à considérer l'évaluation essentiellement comme un outil de gestion. Elle tend à laisser au directeur d'unité le soin de l'évaluation individuelle. Or, la réalité de l'organisation du travail et des rapports dans les équipes, aujourd'hui, n'est pas de nature à ce qu'une évaluation par le responsable d'unité au niveau de l'équipe soit le reflet fidèle de la réalité.

De plus, beaucoup de responsables d'unités ne sont pas qualifiés pour cette tâche. A cela, nous préférons une évaluation par les pairs, experts extérieurs à l'unité ou au service compétents dans le domaine concerné, dans le cadre de commissions paritaires (syndicats/direction).

Des conditions précises doivent être remplies pour que l'évaluation ait lieu dans de bonnes conditions :

- évaluation sur la base de critères précis, négociés.
- évaluation par les pairs (experts du métier),
- utilisation d'un dossier contradictoire (type suivi de carrière amélioré).

Cependant le contexte dans lequel les ITA se trouvent aujourd'hui n'est plus le même que celui de 1982. Dans la Fonction Publique et ailleurs fleurissent des modes de gestion des personnels dont la caractéristique commune est une individualisation des situations et des salaires des personnels.

Le SNTRS-CGT s'opposera à la mise en oeuvre de toute politique de ce type ou à toute autre qui voudrait prendre en compte l'intérêt de l'établissement au détriment des femmes et des hommes qui y travaillent.

La CGT n'a pas signé l'accord Fonction Publique sur la grille ("Mesures Durafour"). Le SNTRS-CGT rejette l'application des mesures contenues dans cet accord dans leur totalité. Notamment tout ce qui conduirait à remettre en cause des acquis statutaires essentiels. C'est ainsi qu'il s'opposera à la mise en place du C.I.I. et des N.B.I. car ils portent atteinte à la cohérence d'une grille bâtie en référence à des niveaux de qualifications.

L'évaluation n'est pas une simple question théorique. Le contexte dans lequel les ITA et les Chercheurs exercent leurs activités doit être pris en compte.

Le SNTRS-CGT refuse une évaluation-sanction.

##### . La notation

Le SNTRS-CGT se prononce pour une nouvelle "feuille de notation" en deux parties distinctes établies contradictoirement, l'une par l'agent, l'autre par le responsable d'unité (comme cela se fait à l'INSERM).

La Direction du CNRS veut mettre en place un entretien annuel d'activité qui déboucherait sur un contrat passé entre l'agent et son responsable (ce qui n'a rien à voir avec l'évaluation). Ce système, complémentaire des "mesures Durafour" vise à l'individualisation dans tous les domaines.

Le SNTRS-CGT estime naturel que des rencontres aient lieu entre un agent et son responsable d'unité, sans qu'il soit besoin de le codifier. Cependant, partout où la direction du CNRS tente d'instaurer la pratique de l'entretien annuel d'activité, le SNTRS-CGT invite les personnels à se réunir pour définir les moyens à mettre en oeuvre pour s'y opposer.

#### 5) Le reclassement

Reconnaître la place des ITA dans les équipes va plus loin qu'une rencontre annuelle, qui sera, dans la plupart des cas, très formelle. Cela doit se traduire par la reconnaissance de l'apport de chaque ITA au travail de l'équipe de recherche, la reconnaissance de la qualification exercée et un classement dans la grille conforme à ce niveau de qualification.

Les ITA ont été échaudés, au CNRS, par le manque de suites au suivi de carrière et, à l'INSERM, par la caducité des listes d'aptitude en dérogation et par diplôme. Les directions doivent s'engager à reclasser les personnels sous classés et donc à mettre en place les moyens financiers nécessaires :

. à la résorption complète du sous-classement (sous-classés de 1982, agents sur liste d'aptitude avant 1984, sous-classés au moment de la titularisation, et tous ceux qui se sont retrouvés sous-classés depuis 1982) ;

. à la mise en place d'une deuxième vague d'intégration de ex 2B et ex 2D en AI.

### 6) La formation

En lien direct avec les questions de la qualification et de l'évaluation, se pose la question de la formation. Si, au CNRS et à l'INSERM, les moyens ont fortement augmenté, la politique des directions ne change pas. Après avoir semblé donner la parole aux agents, elles cherchent à faire que ceux-ci deviennent les acteurs de leur propre flexibilisation.

Cela en pleine cohérence avec les orientations développées dans la fonction publique en matière de gestion individualisée des personnels. Autre caractéristique importante de cette politique : une très grosse part des crédits est destinée à des formations d'adaptation.

Au contraire de cela, le SNTRS-CGT milite pour la mise en place d'une formation permanente pour tous les ITA et Chercheurs où une plus grande part des crédits devra être allouée aux demandes individuelles et aux formations qui qualifient les agents et leur donnent la possibilité d'évolutions réelles de leur qualification et du contenu de leur travail.

Le SNTRS-CGT agira pour obtenir les moyens pour le remplacement des agents qui sont en formation de longue durée.

### 7) Les conditions de travail

Dans ce domaine, depuis 1987, les choses se sont sensiblement aggravées du fait notamment des suppressions de postes, du manque de crédits pour le bon fonctionnement des unités et également par la précarisation des équipes (mise en place de nombreuses S.D.I., Chercheurs "débudgétisés", redéploiement Paris-Provence) avec ses répercussions sur les personnels ITA et Chercheurs.

Les revendications développées au 19ème Congrès restent pleinement valables aujourd'hui, qu'il s'agisse du passage à 35 heures avec créations d'emplois, des possibilités de réduction d'horaire, notamment l'application de la 1/2 heure pour garde d'enfant aux agents à temps partiel.

Le 19ème Congrès insistait fortement, avec raison, sur les questions d'hygiène et sécurité. Aujourd'hui la situation s'est aggravée : nous assistons dans nombre d'endroits à une véritable démobilitation, due en grande partie au manque de moyens, à la non reconnaissance du rôle de ceux qui, dans les unités, ont la charge de traiter des questions d'Hygiène et Sécurité, aux freins mis parfois dans la mise en place et le fonctionnement des C.H.S. et également trop souvent à une banalisation des risques encourus.

Là aussi les revendications avancées en 1987 gardent toute leur validité : créer et faire fonctionner les CHS, obtenir des moyens, éliminer les facteurs de danger, informer, donner plus d'indépendance aux Ingénieurs de Sécurité et aux médecins de prévention, mettre en place une véritable médecine de prévention, avoir le souci de protéger l'environnement, mettre en place des manipulations de substitution, notamment.

Le SNTRS-CGT attachera une importance particulière et créera les conditions pour la circulation de l'information sur les questions de l'Hygiène et de la Sécurité.

### 8) Pour des instances représentatives réellement démocratiques

Les élus doivent voir leur rôle revalorisé et respecté, être reconnus comme représentants des personnels. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leur mandat et ainsi avoir accès à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris.

Aucune discrimination entre élus ne doit s'instaurer. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.

#### . Le Conseil d'Administration

Sa composition doit être rééquilibrée afin de faire plus de place aux représentants élus des personnels : leur nombre doit passer de 4 à 6 (3 Chercheurs, 3 ITA).

La représentation du monde du travail doit être améliorée.

#### . Le Comité National du CNRS

Il doit retrouver un rôle plus important qu'aujourd'hui dans l'élaboration de la politique de l'organisme. Ainsi que le prévoit l'article 23 du décret organique CNRS : *"Les sections évaluent les programmes de recherche des unités propres et associées. Elles sont consultées et font des propositions sur la création, le renouvellement et la suppression des unités de recherche ainsi que sur leurs besoins en crédits et en effectifs de personnel. Elles procèdent à l'analyse de la conjoncture scientifique et de ses perspectives et peuvent être, plus généralement consultées sur toutes questions relevant de leur domaine. Elles exercent les compétences qui leur sont dévolues par les statuts des personnels du centre. La direction du centre les informe de ses décisions."*

Autant de missions dont il a été plus ou moins déssaisi depuis quelques années. De plus, des modifications doivent être apportées dans la composition et le fonctionnement du Comité National.

- . La composition et le fonctionnement des Conseils de départements doivent être revus dans le sens d'une représentation équilibrée de toutes les catégories et d'un fonctionnement réellement démocratique.
- . Les Elus C doivent être des élus à part entière. Ils doivent participer à tous les actes des sections du Comité National.
- . Le nombre des élus dans chaque section doit être porté à 6 pour le collège B et à 4 au minimum pour le collège C.
- . Tous les électeurs doivent être éligibles.
- . Les élections aux sections du Comité National et au Conseil Scientifique doivent avoir lieu sur liste, à la proportionnelle à un tour pour tous les collègues.
- . Pour éviter une sous représentation, dans certains cas, des personnels CNRS dans les Commissions, il est nécessaire de séparer les collègues A et B en deux sous-collèges : l'un pour les chercheurs de l'organisme, l'autre pour les enseignants et les autres chercheurs. Le collège C doit rester unique.
- . Doivent être électeurs, automatiquement, les agents qui sont affectés et exercent leur activité dans une U.P., une U.A., une U.M., une U.S. ou une S.D.I. Pour les autres

l'inscription devra se faire, après examen par la commission électorale, sur demande des personnes.

- . Les syndicats doivent faire partie de droit de la Commission électorale.
- . Pour le remplacement d'un élu en cours de mandat, c'est le suivant de liste qui doit prendre la place vacante (ou lieu de la cooptation en vigueur aujourd'hui).

. Les Commissions Scientifiques de l'INSERM (C.S.S.)

Leurs avis doivent être respectés en particulier en matière d'affectation de personnels ITA. L'organisme vient de reconnaître l'importance d'un collège C unique, ils doivent aussi accepter que les élus C participent à tous les actes des CSS, y compris dans les jurys de concours de recrutement et promotion des chercheurs.

. Le C.T.P.

Aujourd'hui, au CNRS, il est déssaisi d'une grande partie de son rôle. La direction le consulte le plus souvent (quand elle le fait) après que les mesures qui lui sont soumises aient été déjà mises en place dans les faits.

Le CTP doit retrouver la plénitude de ses prérogatives et notamment être consulté, avant leur mise en oeuvre, sur tous les projets de décrets ou de décisions et autres textes concernant l'organisme et les personnels.

. Les C.A.P.

Les élus sont confrontés à une attitude bloquée de la direction, notamment lors des réunions concernant l'avancement. Trop souvent encore, ce n'est pas la qualité des dossiers qui est prise en compte par elle, mais les choix opérés à différents niveaux (Région et départements scientifiques), voire la notoriété du responsable de l'agent. De plus, l'absence de Commission Paritaire au niveau régional renforce l'avancement clientelaire.

Cette pratique doit cesser : les avancements doivent s'opérer prioritairement sur des critères de qualification, négociés et valables pour tous, élus et nommés.

Il faut en finir avec la pratique injuste et discrétionnaire du préclassement régional pour l'avancement.

La CAP doit voir son rôle renforcé, notamment en matière de licenciement : quelle qu'en soit la raison, tout projet de licenciement doit être soumis au préalable à la CAP, y compris en cas de procédure dite "d'abandon de poste".

Des CAP régionales doivent être mises en place au CNRS, dans les conditions avancées par le 19ème Congrès : des CAPR élues sur listes syndicales, préparant la CAPN en matière d'avancement de grade et de corps. Ces dernières doivent garder toutes leurs prérogatives. Les CAPR examinent les recours individuels (notation, mutation, formation) cela en préservant la possibilité d'un recours en CAPN.

. Les conseils consultatifs régionaux :

Le SNTRS-CGT agira pour que ces conseils soient représentatifs des chercheurs et ITA, pour que les représentants des personnels soient élus sur liste au scrutin proportionnel par collèges.

. Les conseils de laboratoires et de services :

Le SNTRS-CGT interviendra pour qu'ils soient mis en place, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives (vie scientifique, gestion, politique des personnels, formation, ...)

. La validation des années de non-titulaire pour la retraite

Les conditions de validation, telles qu'elles figurent aujourd'hui au code des pensions et appliquées aux agents des EPST ayant eu une carrière longue, sont un véritable racket légal. Cela doit cesser, un autre mode de validation doit être négocié.

Celui-ci doit permettre de déterminer la "dette" réelle, c'est à dire la différence entre ce que les personnels auraient payé s'ils avaient été titulaires et ce qu'ils ont versé comme non-titulaires.

Ceci implique :

- La prise en compte du parcours indiciaire réel de chaque agent pour la détermination des retenues rétroactives,
- La réactualisation des cotisations versées auprès de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC au titre de la retraite : la somme ainsi obtenue venant en déduction de ces retenues.

Concernant ce dernier point, il n'est pas acceptable que ces sommes soient transférées à l'Etat : celui-ci n'a pas à récupérer auprès des caisses de retraites, les cotisations que les agents leur ont versées et qui ont été déjà utilisées à payer les retraites de non-titulaires à l'époque.

De plus, il ne devrait pas y avoir obligation de valider les années au-delà de 37,5 annuités, afin de ne pas conduire à des remboursements inutiles.

Les services de non-titulaires, accomplis par des agents recrutés à mi-temps et ceux recrutés en application de l'article 38 du statut de contractuel, doivent être validables.

Il ne s'agit là que de mesures de stricte équité, de justice élémentaire qui respectent la dignité des personnels de la Recherche.

La mise en place d'un nouveau système plus équitable devra prévoir une nouvelle période d'option pour ceux qui ont renoncé à faire valoir leurs droits et une application rétroactive à tous ceux qui ont déjà commencé à verser.

**10) La protection sociale**

Aucun des projets du pouvoir, visant à faire payer plus aux salariés et à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, n'a été abandonné, bien au contraire. De nouvelles attaques se préparent notamment contre les régimes de retraite.

Les revendications avancées lors du 19ème Congrès gardent aujourd'hui toute leur actualité:

- annuler toutes les mesures qui ont remis en cause le système de protection sociale, notamment la C.S.G.,
- revenir à de meilleurs remboursements pour maladie,
- rétablir les prestations supprimées,
- maintenir le droit à la retraite pleine et entière à 60 ans,
- revaloriser les pensions, développer une véritable prévention des maladies,
- exiger le remboursement des dettes patronales,
- réduire les transferts de fonds entre le régime des salariés et les autres,
- abroger le forfait hospitalier,
- faire financer les allocations familiales intégralement par l'employeur,
- empêcher toute fiscalisation du financement de la Sécurité Sociale.

**11) L'action sociale, la restauration**

. L'action sociale

L'effort des organismes en matière d'action sociale est insuffisant. Les moyens qui lui sont attribués doivent augmenter très fortement afin de répondre aux besoins réels des personnels en matière d'aides, de logements, de crèches, de centres de loisirs éducatifs et de restauration, permettre au CAES de remplir ses missions, notamment en facilitant l'accès, à un coût abordable, des activités sociales, culturelles et sportives.

Le SNTRS-CGT revendique une participation supplémentaire des organismes pour permettre à tous de bénéficier des chèques vacances (il s'agit de supprimer le plafond de salaire actuel : 9640 francs).

#### . Le C.A.E.S.

Les moyens alloués au CAES par les organismes doivent augmenter sensiblement afin qu'ils répondent de façon satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels.

Le CAES devrait ouvrir encore plus largement ses activités à tous par le subventionnement global de celles-ci et l'instauration de tarifs dégressifs qui prennent mieux en compte, à la fois, les revenus réels et la composition des familles. Il doit associer plus encore les ITA et les chercheurs aux choix qu'il est amené à faire.

#### . La restauration sociale

Le SNTRS-CGT agira avec les personnels pour :

- permettre à tous ceux qui travaillent dans les unités CNRS et aux retraités de prendre leurs repas dans de bonnes conditions de qualité et d'accueil (au tarif salarié),
- empêcher que les tarifs augmentent plus vite que l'inflation,
- maintenir une tarification négociée (l'application à ce tarif de la subvention administrative conduisant à l'existence de deux prix de ticket),
- diversifier les types de restauration pour mieux répondre aux désirs des utilisateurs, sans surtaxe,
- obtenir les moyens d'une véritable modernisation financée par le budget du CNRS et non par les personnels,
- empêcher la mise à disposition de traiteurs des moyens de la restauration sociale (locaux, postes, matériels),
- rendre aux élus des personnels la gestion des restaurants.

## D. PAIX ET DÉSARMEMENT

Ainsi que le disait le 19<sup>ème</sup> Congrès : *"Il est de notre responsabilité de travailleurs de la recherche scientifique de faire que la Paix devienne une revendication au même titre que l'emploi ou les conditions de travail et de vie"*.

Le SNTRS-CGT se prononce résolument pour :

- le retrait des troupes françaises qui sont actuellement hors des frontières de France,
- l'arrêt de tous les essais nucléaires,
- le démantèlement négocié de tous les arsenaux nucléaires,
- la destruction de toutes les armes chimiques ou biologiques,
- l'engagement de la France dans un processus de reconversion de ses propres usines d'armement et mettre ainsi fin au commerce qui la place au 3<sup>ème</sup> rang derrière les USA et l'Union Soviétique,
- le transfert vers la recherche civile des crédits alloués à la recherche militaire,
- la résolution négociée de tous les conflits en cours.

## E. ENVIRONNEMENT

Les travailleurs scientifiques ont un grand rôle à jouer, en tant que tels, pour la préservation de l'environnement.

Le SNTRS-CGT recommande que, dans chaque laboratoire, tous les personnels, tous les militants aient une attitude responsable dans leur comportement professionnel vis-à-vis des problèmes de la pollution.

Les problèmes scientifiques posés par l'environnement en général, les maladies liées à la pollution et en particulier les maladies professionnelles, dans les sites industriels, miniers et nucléaires exigent un effort de recherche que les organismes officiels tels CNRS, INSERM, INRA... sont loin d'assumer. Afin de développer une recherche efficace dans ce domaine, la création de laboratoires interdisciplinaires regroupant de personnels possédant un éventail de formation très large tels : écologie, épidémiologie, biologie, physique, chimie... doit être favorisée. Aujourd'hui, contrairement aux déclarations officielles, les regroupements interdisciplinaires sont souvent découragés.

Les problèmes d'environnement et les maladies professionnelles ne se limitent pas à des questions scientifiques. On ne peut négliger le fait que dans notre société la pollution est liée, pour l'essentiel, à la recherche du profit maximum. La défense de l'environnement exige donc un combat militant que le SNTRS-CGT se doit de développer. Son action peut dans cet esprit être menée en liaison avec les travailleurs des secteurs industriels les plus touchés par la pollution industrielle : industrie chimique, mines... Déjà, dans de nombreux secteurs, les travailleurs sont en lutte pour la reconnaissance des maladies professionnelles. Il va sans dire que les arguments scientifiques représentent pour eux des arguments importants. Le développement de la recherche dans ce domaine, doit prendre en compte les problèmes concrets qui se posent aujourd'hui et être mené en liaison avec les C.E., les syndicats des secteurs concernés et les médecins du travail.

Le SNTRS-CGT demande la mise en place en France d'instances démocratiques et indépendantes disposants de réels moyens de contrôle de l'industrie, en particulier de l'industrie nucléaire, de ses déchets, ainsi que des moyens de lutte efficace contre les causes de pollution.

## F. SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Le SNTRS-CGT soutient les travailleurs qui, par le monde, luttent aujourd'hui pour leurs droits sociaux ou politiques. Il soutient les peuples en lutte pour leur auto-détermination.

Il soutient tous ceux qui agissent contre l'oppression d'où qu'elle vienne. Il agit pour l'annulation des dettes des pays du tiers monde.

## G. POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

Le SNTRS-CGT agit contre tout ce qui tend à diviser, contre toute ségrégation quelle qu'elle soit : raciale, confessionnelle, syndicale, philosophique ou politique.

Il rejette résolument le racisme, la xénophobie, toutes les thèses négationnistes qui tendent à falsifier l'histoire.

En tant que travailleurs scientifiques les personnels du CNRS de l'INSERM et de l'INRIA ont une responsabilité particulière sur ces sujets. Ils doivent rester particulièrement vigilants et agir sans faiblesse contre toutes les thèses ou idées non scientifiquement démontrées.

# TRIBUNE LIBRE... TRIBUNE LIBRE...

*La tribune libre engage la seule responsabilité de ses auteurs.*

## PARTICIPATION : PIEGE A C..... ?

Des luttes de 1968 au C.N.R.S. émergeait la revendication "d'être présents où l'on discutait les affaires des I.T.A".

Le rapport des forces obligeait la direction du C.N.R.S. à ouvrir les portes de ses instances aux I.T.A..

Ceux-ci par l'intermédiaire de leurs représentants investissaient le national : Conseil d'administration, comité national... et en bas, les conseils de labo étaient créés.

Cette exigence répondait à un besoin de démocratie, de reconnaissance du rôle des I.T.A. dans les laboratoires et services.

Les chercheurs ont souvent été à la pointe de cette revendication, malmenés qu'ils étaient par une hiérarchie mandarinale, exclus des choix scientifiques.

Il ne faut pas en mésestimer la portée, appuyé sur un syndicat C.G.T. fort, c'était une conquête.

En 1969 notre syndicat tranchant le débat entre ceux qui criaient : - "*participation piège à cons*" et ceux qui criaient aussi fort : - "*y être ou ne pas y être*" là n'est pas la question, "*il faut y aller*". Ils définissaient notre présence dans les conseils par un contenu : "*c'est un moyen supplémentaire à l'action syndicale*".

Je retiens ce concept comme fondamental dans le débat que je souhaite aujourd'hui et pour lequel j'écris ces quelques lignes.

Comment aujourd'hui pouvons-nous faire vivre et co-habiter au quotidien : la C.G.T., syndicat de classe, expression des besoins des salariés, avec ses élus porteurs dans leur action de ces ces besoins, agissant dans l'exercice de leur mandat pour donner au syndicat des moyens supplémentaires, d'une part, et l'organisation actuelle des instances du C.N.R.S., dans laquelle nous sommes et qui existent de plus en plus pour détourner l'organisation syndicale de ses objectifs et, si possible l'absorber ?

Le piège est ouvert. Il faut y réfléchir vite sinon alors ce sera le piège à c....

Nous sommes aujourd'hui dans la phase où ces instances ne jouent plus comme un moyen supplémentaire au syndicat mais le supplée. Le mandat des élus me semble mal défini ou bien dans leur mission ils n'ont pas de besoins clairement exprimés à défendre. Je pense aux élus C du Comité national qui vont dans les labos faire le sale boulot et siègent dans les jurys de concours sans se distinguer.

Faut-il dans ces conditions persévérer au cas où.... ce qui en attendant donne un sacré coup de main à la direction du C.N.R.S. qui revendique... la concertation ?

Il faut s'interroger sur l'efficacité de notre présence, c'est à dire, l'instance dans laquelle nous sommes où celle qui est créée (restauration sociale, CORAS, conseils régionaux) peut-elle être dans son organisation et son fonctionnement utilisée pour exprimer et satisfaire les besoins des salariés ?

A défaut de cette interrogation, nous avons pour certaines actions perdu un peu de notre âme et parce qu'il est bon pour l'homme seul d'avoir le sourire de sa hiérarchie, certains d'entre nous et pas des moindres sont tombés sous le charme...

Le S.N.T.R.S. est très attaché à la défense des besoins des salariés. Il doit dépasser les amitiés fraternelles qui ne servent jamais les intérêts de classe.

Redonner toute sa place à la négociation directe à tous les niveaux c'est la solution pour sortir du piège.

Nous devons exiger et montrer aux salariés que la satisfaction de leurs besoins passent par là : - l'ouverture des négociations à tous les niveaux. Les directions de laboratoires doivent apprendre à rencontrer la C.G.T. et nous à réunir les personnels dans les labos pour faire exprimer les besoins de chacun.

Si les conseils ne sont pas un supplément à l'action ils deviennent vite un piège dans lequel c'est l'organisation parce qu'elle n'apparaît plus comme nécessaire qui disparaît.

**Contribution de Joël CHOISY  
Section Polygone -  
11ème circonscription**

Nous avons été amenés au Congrès de l'Union Départementale CGT de la Gironde, au mois de Juin 1993, à proposer une réflexion sur les forces et le fonctionnement dans la section locale de notre syndicat, et sur la situation de notre syndicat dans l'ensemble de la CGT 33. En voici les grandes lignes:

Il n'est pas inutile de rappeler que le Syndicat National des Travailleurs Scientifique, syndicat CGT du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. rassemble un peu plus de cinquante syndiqués (parmi les 1100 personnes que comptent le CNRS et l'INSERM dans la région Aquitaine). Ces syndiqués sont très dispersés dans de multiples laboratoires et services, sur des lieux de travail parfois éloignés (Campus universitaire, Universités de BXL, II et III, mais aussi Gradignan, Floirac, Arcachon ou Pau), très divers dans leurs fonctions, ingénieurs, techniciens et administratifs et depuis peu des chercheurs.

Le SNTRS, implanté de longue date dans nos organismes, a vu, comme beaucoup de syndicats, diminuer le nombre de ses adhérents durant les années précédentes, mais il se stabilise cette année et son influence ne fléchit pas comme le confirment les résultats récents d'une élection de représentants d'usagers de la cantine sur listes syndicales

Notre fonctionnement: Pour schématiser disons que quarante syndiqués "font confiance" aux dix militants du bureau, et nous tentons de nous sortir de cette situation de délégation qui ne correspond pas à notre idée du syndicat, qui ne peut exister qu'avec la participation de tous. Nous organisons des débats dans les labos sur des sujets qui peuvent être "catégoriels" (concours, rachat de retraite de fonctionnaire) mais aussi sur des problèmes de fond (schéma stratégique du CNRS, délocalisations, emplois précaires..) pour nous retrouver chaque fois entre militants. A côté de cela, nous nous apercevons que notre audience progresse parmi les collègues non-syndiqués et que nombre de sympathisants sont ouverts aux propositions de la CGT et acceptent de signer nos pétitions sur tel ou tel point précis. On peut citer aussi des exemples récents de "collectifs non-syndicaux" s'organisant ici et là (Universités de Bordeaux I et II) pour demander la création de postes pour intégrer des précaires, qui viennent demander l'appui de la CGT lorsqu'il s'agit d'aller plaider leur cause devant le CNRS ou l'Université. Il y a là un dysfonctionnement qui nous inquiète, en est-il de même dans les autres syndicats??? Nous craignons que nos syndiqués ne se referment sur eux mêmes, il nous semble pourtant être à leur écoute, mais parfois nous avons l'impression qu'ils voudraient "confisquer" le syndicat, par exemple lorsqu'ils nous reprochent de diffuser largement une information touchant tous les personnels (Prime modulable par exemple)...

Les questions qui se posent dans la recherche actuellement: Il y a bien sûr les problèmes spécifiques au CNRS, qui proviennent en partie d'un passif qui n'a pas été réglé lors de l'intégration dans le statut de la Fonction Publique (1984), qui n'a pas réparé les retards de carrière (=blocage des agents dans certaines catégories), qui a insuffisamment étudié le problème du "rachat des retraites" (=véritable racket pour certains agents qui se voient réclamer une "dette" de 150000 à 200000F...). Mais nous rencontrons aussi les mêmes difficultés que l'ensemble des secteurs public et privé: les délocalisations ne profitent en général pas à notre Région, et nous devons lutter depuis plusieurs années:

- pour éviter la "casse" de certains labos et équipes (CEGET par exemple),
- pour faire valoir les droits des agents qui se retrouvent du jour au lendemain privés de leur poste, obligés d'apprendre un autre métier, obligés de partir dans une autre région...

- pour éviter aussi la "casse" des réalisations sociales, obtenues grâce à la CGT, notamment pour éviter le passage au privé du service de restauration qui est assuré actuellement par des personnels sur postes C.N.R.S. La Direction Nationale du CNRS avait l'intention de privatiser l'ensemble des cantines, nous avons réussi par de multiples manifestations et pétitions à la faire céder en maintenant le statu quo sur Bordeaux, mais il nous faut rester vigilants, et notamment obtenir que lorsqu'un poste se libère, il ne soit pas remplacé par un contrat à durée déterminée.... - Le travail précaire s'installe chez nous comme ailleurs, plus qu'ailleurs: il prend beaucoup de formes: bien sûr on pense aux 90 Contrats Emploi Solidarités qui dans la région remplacent les secrétaires et les techniciens (électriciens, plombiers) dont les laboratoires ont besoin et pour lesquels aucun poste statutaire n'est créé .mais il y a aussi tous les jeunes "cerveaux" qui avec des statuts aussi divers que "thésard", "Post-doc", "boursiers" alimentent les progrès de la recherche dans des équipes auxquelles ils ne pourront être intégrés à la fin de leur contrat, faute de poste. Notre interrogation est alors comment les défendre, comment être à leur écoute, comment tout simplement en être compris (nous qui sommes sur poste), et comment les amener à se battre avec nous pour obtenir la reconnaissance de leur travail et leur intégration???

- Les mesures Balladur ne touchent pas seulement les salaires des personnels: Les restrictions de crédit...atteignent la recherche de plein fouet: les -8% viennent s'ajouter aux 10% "bloqués" ....8% ca veut dire un mois de fonctionnement de labo en moins

... - Le nombre de chercheurs est en récession, il n'y a plus de recrutement. Les ITA qui partent à la retraite ne sont plus remplacés. On se dirige vers un système à l'américaine où les seuls titulaires seront les cadres...

Cette intervention veut simplement faire toucher du doigt que contrairement à ce qui se dit souvent la recherche n'est pas un secteur protégé... Elle est aussi de plus en plus soumise aux intérêts internationaux, et c'est si vrai que cette année le seul lieu où les directeurs de recherche peuvent encore espérer trouver des crédits c'est auprès de la Commission Européenne qui souhaite développer son aide aux programmes de recherche pour soutenir la compétitivité avec les USA et le Japon Il est évident que les choix ne seront pas innocents et que le "pilotage" pourra ainsi s'exercer....peut-être au détriment de secteurs de la recherche fondamentale.....

#### *et la place de notre syndicat dans l'UD 33????*

Les dirigeants de l'UD et de l'UGICT savent que notre syndicat a souffert d'une division syndicale inter-CGT, division qui n'était pas de notre fait, division mal vécue par les syndiqués qui ne comprenaient pas que "leur syndicat" soit mis en accusation. Malgré ces moments difficiles nous avons continué à agir au plus près des personnels et avec eux, sans nous soucier des attaques dont nous étions l'objet. C'était probablement le bon chemin puisqu'apparemment la situation se clarifie et les syndiqués du SNTRS tenaient à dire qu'ils se réjouissent de l'appui de l'Union Départementale

En dehors des actions générales de la CGT dans notre département, auxquelles notre syndicat reste fidèle, il semble que le Syndicat des Travailleurs de la Recherche Scientifique a un rôle spécifique à tenir: Le SNTRS regroupe des ingénieurs et techniciens qui sont partie prenante dans des projets de recherche impliquant des entreprises de productions locales (notamment au niveau de la chimie et du spatial). C'est à ce niveau que nous pouvons apporter notre contribution, des rencontres ont déjà eu lieu, et le Bureau de l'UD sait que nous avons toujours répondu présent lorsqu'il s'agissait de travailler ensemble.

Si nous n'avons pas posé de candidature à la Commission Exécutive de l'U.D. c'est que "les membres de la CE de l'UD doivent être des militants non surchargés de responsabilités et disponibles"...et nous n'avons pas de ces militants. En effet nous sommes bien une dizaine, mais outre le travail sur le terrain, nous avons tous au moins une tâche nationale ou régionale pour représenter la CGT dans les nombreuses instances consultatives du CNRS (Comité National, Conseil de Département, Commissions paritaires, Comité consultatif Régional de la Recherche, Commission Régionale de Formation Permanente, Commission Régionale d'Action Sociale, Comité local d'action sociale) ou hors CNRS (C2R2DT, Comité Economique et Social Régional) Nous sommes conscients d'être entraînés là dans une réunionnite qui dévore le temps sans être vraiment efficace ...mais comment faire autrement puisque les salariés nous désignent pour les représenter dans ces instances, que ces instances fonctionnent et que la CGT s'y fait entendre.

Cependant nous sommes très soucieux de garder un lien très étroit avec l'U.D. même s'il est informel, et qu'il ne se manifeste que sur des points précis. Peut être faudrait-il envisager une participation d'un autre type, au niveau de l'UGICT?

**Contribution de la Section de Bordeaux.  
15ème circonscription**



# Les chemins de la Paix

PUBLICATION DE L'APPEL DES CENT POUR LA PAIX - MAI 1993

## La terre des hommes



Bientôt nous allons changer de siècle, de millénaire. Ce n'est qu'un événement artificiel dû à notre façon arbitraire de compter et de mesurer le temps.

Plus fondamentalement nous vivons véritablement une révolution de la structure de la Terre des Hommes.

L'explosion de notre effectif (nous serons bientôt plus de 10 milliards), l'accroissement de nos pouvoirs (les machines peuvent se charger d'une bonne part des travaux nécessaires), la transformation de notre regard sur le monde et sur nous-mêmes (au cours des dernières décennies les concepts scientifiques ont plus évolué que depuis la Renaissance) font que le monde dans lequel vivront nos petits enfants sera nécessairement différent du monde d'aujourd'hui.

Ce peut-être un monde dominé par l'obsession de l'ordre, de l'efficacité, uni par la compétition, où chacun, individu ou collectivité, sera tendu vers la victoire sur les autres. L'aboutissement ne peut-être qu'une destruction réciproque, un suicide collectif.

Ce peut-être aussi un monde où chacun est conscient que l'essentiel de lui-même

est fait des liens qu'il tisse avec les autres, qu'il n'y a de liberté que collective, de richesse que dans le partage.

S'acheminer non vers le "Meilleur des Mondes" à la Huxley, mais vers le plus humain des mondes est encore possible. Mais il est bien tard.

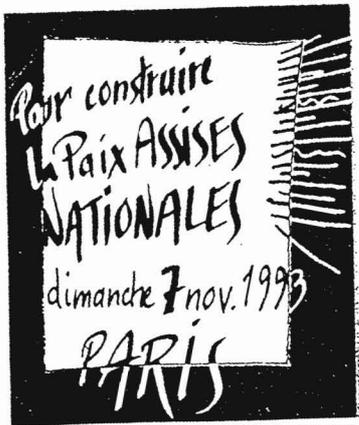
Le pire danger vient de notre inconscience de l'importance de l'enjeu et de l'urgence des changements. Submergés quotidiennement d'informations dispersés contraints de faire face aux problèmes immédiats, nous avons de la peine à discerner les choix à long terme que nous faisons implicitement.

Dans le droit fil de sa vocation initiale l'appel des Cent contribue à la nécessaire réflexion collective en organisant le 7 novembre prochain des "Assises de la Paix."

C'est maintenant qu'il faut définir l'orientation permettant de prolonger la merveilleuse aventure qu'est la construction de l'humanité par elle-même.

C'est maintenant qu'il faut faire de cette fin de millénaire non un crépuscule mais une aurore.

*Albert Jacquard  
généticien*



A LA CITE DES SCIENCES DE LA VILLETTE

libre opinion

## LA FORCE DES PEUPLES

La guerre est une folie des hommes. Un tourbillon de haine et de carnage. Un refus méprisant de tendre la main et de dialoguer.

Un jour pourtant il faut négocier. Généralement on le fait quand l'un des camps a perdu la guerre et, loin d'être une véritable négociation, c'est une reddition qui laisse amertume et désir de vengeance dans l'esprit des vaincus. La seule preuve de sagesse sera toujours de s'asseoir autour d'une table avant que l'irréversible ne se soit produit, au moment où l'on peut encore dire : "On efface tout et on réfléchit à la façon de vivre pacifiquement ensemble".

Peut-on attendre cela des gouvernants, surtout lorsque les civils doivent laisser l'initiative aux militaires ? Il est permis d'en douter. Le pouvoir cherche à dominer les hommes et la guerre est un moyen d'y parvenir.