



F. REIDE, 10, rue de Solférino
CCP : Paris 13.922-66

10, Rue de Solférino, 10
Tél. : SUF. 21-38

Bulletin d'information

du Syndicat C.G.T. des Personnels Techniques et Administratifs
du Centre National de la Recherche Scientifique

Le rôle de l'organisation syndicale

TOUS nos collègues du C.N.R.S. reconnaissent que nous avons lutté efficacement pour l'augmentation de nos salaires. Mais certains s'étonnent peut-être des prises de position de la C.G.T. et de notre Syndicat dans des domaines qui ne sont pas strictement revendicatifs. Nous avons appelé à voter « non » au référendum, nous avons, à maintes reprises, dénoncé les conséquences désastreuses de la guerre d'Algérie, et maintenant nous luttons contre l'O.A.S. et le fascisme menaçant.

**

Pour nous, en effet, l'activité d'un syndicat, c'est la défense des intérêts des travailleurs. Ces intérêts sont multiples : salaires suffisants, horaire raisonnable, congés payés, droit au travail, lutte contre le chômage, droit aux loisirs et à la culture. Enfin, le syndicat, organisation des travailleurs, se doit de défendre leur droit de vivre en paix, et dans la liberté.

C'est pourquoi, dans le passé, la C.G.T. a lutté pour l'avènement du Front Populaire qui a apporté aux salariés des avantages incontestables : augmentation considérable des salaires, semaine de 40 heures, congés payés, conventions collectives. Et il n'est sans doute pas inutile d'ajouter à ce propos que c'est le gouvernement du Front Populaire qui, pour montrer l'importance qu'il attachait à la Recherche scientifique, a, pour la première fois en France, créé un sous-secrétariat d'Etat à la Recherche Scientifique.

C'est pourquoi, sans dépendre aucunement d'un groupement politique

quelconque, nous pensons devoir demander les formes de gouvernement qui garantissent et améliorent les conquêtes des travailleurs, et nous pensons devoir lutter contre tous les événements qui amènent des restrictions à leurs avantages matériels et à leurs libertés.

**

Ce sont ces raisons qui ont amené notre syndicat à lutter depuis plusieurs années contre la guerre d'Algérie.

Rappelons que cette guerre ruine l'économie nationale en coûtant 3 milliards quotidiens, tandis que le gouvernement refuse toute augmentation sérieuse aux agents de la Fonction publique. Rappelons d'autre part que, conséquence de la guerre d'Algérie, les droits de réunion et de manifestation sont restreints considérablement, la censure est reine, que chaque semaine des journaux sont saisis.

Enfin, forme la plus hideuse de cette guerre : nul n'ignore les tortures, les « ratonnages » et autre discrimination raciale, tandis que, chaque jour, explosent les bombes au plastic, placées par les hommes de main de l'O.A.S.

C'est contre la montée de ces activités fascistes que nous nous sommes dressés, en participant aux manifestations de solidarité pour les Universitaires plastiqués, en manifestant, le 29 novembre dernier, pour la négociation avec le G.P.R.A., le 6 décembre, contre le fascisme et l'O.A.S.

Avec les autres centrales syndicales (C.F.T.C., F.E.N., U.N.E.F.), nous avons participé, le 19 décembre, à la journée nationale de lutte contre l'O.A.S. Nous nous réjouissons du suc-

cès de cette journée qui fut grand grâce aux efforts de nombreuses associations et organisations syndicales. Devant l'union réalisée ce jour-là, le gouvernement, qui déclare vouloir lutter « par tous les moyens » contre l'O.A.S., n'a su qu'interdire la manifestation et faire matraquer de nombreux travailleurs, parmi lesquels le secrétaire général du Syndicat National des Chercheurs scientifiques.

Ce n'est pas sur le gouvernement qu'il faut compter pour barrer la route au fascisme, c'est sur la volonté agissante de l'ensemble des démocrates français.

L'union réalisée le 19 décembre, il faut, il est indispensable de l'élargir davantage. Il faut la rendre plus dynamique, plus agissante. Il faut que s'unissent, sans exclusive aucune, tous les antifascistes sincères qui veulent la paix.

**

En participant, durant ces derniers mois, aux diverses actions menées contre l'O.A.S. et pour la paix en Algérie, nous avons conscience d'avoir défendu les droits et les intérêts des travailleurs du C.N.R.S., tout autant que lorsque nous manifestions devant le ministère des Finances pour obtenir le milliard.

La C.G.T. ne fait pas de politique au sens où en font les partis, dont elle est totalement indépendante. Mais en tant qu'organisation syndicale véritable des travailleurs, elle a su prendre avec lucidité les positions nécessaires sur la guerre d'Algérie, la Constitution de pouvoir personnel, le péril fasciste.

Ces positions, elle les a prises la première. Depuis, après avoir longtemps préféré éluder les problèmes, les dangers devenant imminents et d'une évidence aveuglante, les autres centrales syndicales, d'autres organisations diverses non politiques en sont arrivées à prendre position sur les graves sujets qui nous préoccupent depuis des années.

Cette constatation est la meilleure réponse à tous ceux qui nous accusent de « faire de la politique » alors que notre organisation syndicale assume simplement sa tâche, dans toute son ampleur :

Défendre les droits et intérêts, les plus immédiats comme les plus fondamentaux, des travailleurs.

Adhérez à la C.G.T.

Nous avons « décroché » un milliard, et nul ne peut contester le rôle fondamental joué dans cette victoire par les syndicats.

Face aux Pouvoirs publics quelle aurait pu être l'action des travailleurs isolés ? Nulle ! C'est donc l'intérêt de chacun d'être syndiqué. Etre syndiqué, c'est défendre avec courage et efficacité ses conditions de vie et de travail.

Adhérez à notre syndicat C.G.T., qui groupe des travailleurs de toutes tendances, qui mène campagne pour la paix en Algérie et contre l'O.A.S. et qui, depuis de longues années, est à la pointe de l'action pour la défense de nos droits et de nos salaires.

Après le milliard...

DEPUIS la parution des textes relatifs au « milliard », le personnel et les organisations syndicales sont placés devant une situation nouvelle, due au succès, considérable dans l'ensemble, que représentent ces nouvelles dispositions.

Rappelons, surtout pour nos nouveaux collègues, que l'action syndicale a conduit à des améliorations successives de la situation des personnels techniques et administratifs, améliorations dont l'accumulation fait que notre situation actuelle est sans commune mesure avec celle qui nous était faite avant 1952, époque où nous n'avions pas même de statut.

Les étapes ont été :

- Le statut du 28 mai 1952 (effet du 10-9-1951).
 - La prime de participation à la production scientifique, en décembre 1955 (effet du 1-1-1955).
 - L'extension de cette prime, en mars 1957 (effet du 1-1-1957).
 - L'accélération des débuts de carrière, en avril 1959 (effet du 1-10-1958).
 - Les bonifications d'échelons et nouvelle retraite complémentaire, en décembre 1959 et janvier 1960 (effets du 1-1-1960).
 - Enfin les textes parus le 22 juin 1961 relatifs à nos relèvements indiciaires (effet du 1-10-1960).
- L'incontestable pas en avant, le plus grand que le personnel ait jamais obtenu, ne résout cependant pas tout. Les insuffisances maintenues ou introduites dans les nouvelles grilles de salaire et dans les dispositions statutaires sont à réduire, et c'est là l'objectif général des actions futures.

NOS PROPOSITIONS

Notre syndicat C.G.T. a pris l'initiative, dès juillet, d'organiser la plus large consultation possible du personnel sur ce qui subsistait du déclassement de nos salaires pour toutes les catégories. Notre Conseil syndical de la rentrée, le 26 septembre, décidait d'organiser dans tous les établissements des réunions des différents catégories A, B, C et D afin que leurs problèmes soient étudiés de façon approfondie, tous ces travaux devant être ensuite REUNIS DANS UNE PLATE-FORME COMMUNE A TOUTES LES CATEGORIES.

Ainsi, depuis la rentrée, un travail collectif considérable a été effectué. Ce travail est la base de nos propositions dans les discussions en cours actuellement en intersyndicale pour l'élaboration des nouvelles revendications du personnel unanime.

Les sections de l'Ecole Normale Supérieure, de l'Institut de Biologie, de l'Institut du Radium, de l'Institut de Chimie Physique, de l'Institut National d'Orientation Professionnelle, des Laboratoires d'Orsay, du Centre d'Etudes Sociologiques, des Laboratoires de Bellevue, etc., ont fait parvenir l'essentiel des propositions examinées et retenues par les Conseils syndicaux les 24 octobre et 12 décembre 1961.

Les voici par groupes :

POUR LE GROUPE D (Administratifs)

Les catégories D (10 % de l'effectif total) ont été les catégories les plus constamment défavorisées : elles n'ont pas bénéficié de la prime (1955) ni de son extension aux seules catégories 6 B et 7 B (1957), ni des bonifications d'échelons (1959). Le décret de juin 1961 leur enlève même, partiellement, le bénéfice des accélérations de début de carrière qu'elles avaient acquies en 1959.

D'autre part les possibilités de changements de catégories dans ce groupe sont pratiquement infimes du fait du faible pourcentage accordé aux dérogations et des faibles effectifs de ces catégories. Egalement le barrage des diplômes rend l'inscription sur les listes d'aptitude extrêmement difficile.

Dans ces conditions, les agents des catégories D préconisent :

- 1° Application aux D des cadences d'avancement accéléré, valables pour les autres catégories : retour aux dispositions antérieures de l'article 27 du décret du 15-6-1961 (1 an, 1 an 1/2, 1 an 1/2, puis 2 ans à partir du 4° échelon).
- 2° Extension de la prime de participation à la production scientifique aux catégories D en prenant en considération le caractère particulier et polyvalent des agents administratifs dans les Laboratoires de recherche.
- 3° Application aux D du pourcentage des dérogations attribué aux autres catégories : 20 % au lieu de 5 % (article 6).
- 4° Possibilité d'accès aux catégories supérieures par les épreuves d'un examen professionnel (modification de la rédaction des articles 17, 18 et 19). Notamment accès à la 4 D indépendamment de la possession du Brevet élémentaire ou du B.E.P.C. (art. 19) et accès à la 3 D indépendamment de la possession du diplôme de bachelier (art. 18).
- 5° Attribution de points supplémentaires pour connaissance de langue étrangère (par langue : 10 points pour travaux de traduction et 20 points pour travaux de version).
- 6° Révision des indices de carrière de la catégorie 4 D par rapport aux indices des catégories 6 D et 3 D (début de carrière à l'indice 200 au lieu de 180).
- 7° Augmentation du nombre de postes et répartition des postes administratifs entre les catégories D en tenant compte que la grande majorité des fonctions d'administratifs au C.N.R.S. appartiennent aux catégories 4 D (Secrétaires) et 3 D (Comptables, Rédacteurs).
- 8° Il faudrait porter les effectifs des catégories 4 D et 3 D à 75 % de l'effectif total des D (au lieu de 60 % actuellement).
- 9° Complément de revalorisation pour rétablir entièrement l'ancienne hiérarchie existant entre toutes les catégories du C.N.R.S. sur la base du niveau d'augmentation (30 %) de la 1 B, notamment pour la 3 D (ex-2 D) qui n'a bénéficié d'aucun relèvement d'indice en fin de carrière.

POUR LE GROUPE C (Dessinateurs)

Dans le Statut de 1952, les catégories C (3 % de l'effectif total) possédaient une situation un peu particulière (non chevauchement indiciaire des catégories 3 C, 2 C et 1 C ; faible nombre d'échelons : 7 pour 3 C, 6 pour 2 C et 6 pour 1 C). Elles n'ont pas bénéficié des bonifications d'échelons (1959). Les 1 C, 2 C et 3 C n'ont pas bénéficié non plus des accélérations de début de carrière (1959).

Au titre du « milliard » elles ont eu un relèvement indiciaire pratiquement nul (quelques points), et la catégorie 5 C a été fondue avec la catégorie 4 C. Cela a provoqué pour les 1 C, 2 C et 3 C un recul hiérarchique considérable par rapport à leurs homologues 1 B, 2 B et 3 B.

Les dessinateurs du C.N.R.S. de la région parisienne, peu nombreux, se sont réunis deux fois rue de Solferino à Paris, ont approfondi leur situation et ont rédigé une étude très complète qui a été soumise à la province.

L'examen des Conventions collectives de la Métallurgie et des Industries connexes, des Industries Chimiques, de l'Industrie du Pétrole, et du Protocole d'accord du C.E.A. montre que la plus haute qualification dans la profession de dessinateur (projeteur) et la plus haute qualification dans les professions de techniciens (agent technique principal, chimiste 3° degré), possèdent le même coefficient hiérarchique.

Dans le Statut du C.N.R.S., jusqu'à la parution du décret de juin 1961, la parité des indices terminaux existait également pour les dessinateurs et techniciens. Le nouveau statut ne laisse subsister que la vocation identique des catégories 1 C et 1 B à la catégorie d'ingénieur 3 A.

Ces deux considérations : position hiérarchique des dessinateurs dans l'industrie et situation hiérarchique antérieure au C.N.R.S. rendent évident le caractère erroné et inadmissible de la situation présente des dessinateurs au C.N.R.S.

Les dessinateurs préconisent :

- L'identité des carrières 4 C et 5 B.
- L'identité des carrières 3 C et 3 B.
- 5 échelons supplémentaires en 2 C amenant à l'indice terminal 530 de 2 B.
- 5 échelons supplémentaires en 1 C amenant à l'indice terminal 705 de 1 B.
- Les avancements accélérés de début de carrière (1 an, 1 an 1/2, 1 an 1/2, puis 2 ans).

Ce faisant, ils abandonnent l'avantage du nombre réduit d'échelons du Statut de 1952, désiraient légitimement, avant tout, avoir les perspectives de fin de carrière des B (comme par le passé et comme dans l'industrie).

POUR LE GROUPE B (Techniciens et agents de maîtrise)

Au C.N.R.S., les catégories B (75 % de l'effectif total) forment le groupe le plus complexe, avec 9 catégories allant du personnel de service aux plus hauts techniciens (niveau licence et certains titres d'ingénieur).

Ont été exclues de la prime (1955) les catégories 6, 7, 8 et 9 B. Y ont été admises ensuite (1957), mais avec un taux réduit (4 % au lieu de 12 %), les seules catégories 6 et 7 B. Les bonifications d'échelons n'ont été appliquées (1959) qu'aux catégories 1, 2, 3, 4 et 5 B. Enfin les relèvements indiciaires liés au « milliard » ont été extrêmement différents, en pourcentage entre les catégories (de 6 % à 30 %) et les catégories 6, 7, 8 et 9 B ont perdu une partie du bénéfice des accélérations de début de carrière.

Dans ces conditions, les agents des catégories B préconisent :

- 1° Pour les 6, 7, 8 et 9 B, retour à la cadence d'avancement en début de carrière antérieure au décret de juin 1961.
- 2° Complément de revalorisation pour atteindre le niveau d'augmentation le plus élevé attribué (à la catégorie 1 B) afin de rétablir l'ancienne hiérarchie existant entre les différentes catégories du C.N.R.S.
Pour la catégorie 1 B l'indice moyen a été relevé de 125 points, soit 30 %.
Pour les autres catégories B il faudrait pour atteindre ce pourcentage, à l'indice moyen, une revalorisation complémentaire de :
 - 10 % (31 points) pour la 2 B,
 - 8 % (20 points) pour la 3 B,
 - 18 % (47 points) pour la 4 B,
 - 20 % (50 points) pour la 5 B,
 - 23 % (47 points) pour la 6 B,
 - 24 % (43 points) pour la 7 B,
 - 21 % (32 points) pour la 8 B,
 - 20 % (27 points) pour la 9 B.
- 3° Augmentation du crédit affecté à la prime des 6 et 7 B (4 %) afin de l'aligner sur le crédit des autres catégories B (12 %).
- 4° Extension de la prime de participation à la production scientifique aux catégories 8 et 9 B qui en sont exclues.

Toutes ces mesures visent à rectifier les anomalies introduites ou maintenues par les décrets et arrêté du 15 juin 1961.

D'autres propositions concernent les modifications statutaires nécessaires relatives à l'avancement dans la profession. Les textes déposés au C.N.R.S. en 1957 (il y a plus de 4 ans !) et en 1960 sont toujours valables. Ils envisagent :

- 1° La mise à leur place hiérarchique des fonctions d'ouvriers.

Actuellement les fonctions d'ouvrier plafonnent, dans notre Statut, à la catégorie 5 B avec l'ouvrier 1^{re} catégorie (le P 3 de l'industrie). Cette situation est tout à fait inadaptée aux conditions exigées dans les laboratoires de recherche

où sont beaucoup plus nécessaires que des P 3, des ouvriers polyvalents et des maîtres-ouvriers dont la qualification est parfaitement définie au C.E.A. :

« Ouvrier P 4 » : Ouvrier particulièrement habile, ayant appartenu plusieurs années à la catégorie ouvrier professionnel 3^e échelon, apte à effectuer des travaux très variés et très difficiles nécessitant, non seulement la connaissance de tout ce qui concerne sa spécialité, mais encore des connaissances substantielles dans des spécialités voisines (devrait être au C.N.R.S. en 4 B).

« Maître-ouvrier » : Possède une qualification professionnelle hors pair jointe à de très nombreuses années de pratique sans avoir l'aptitude ou le goût du commandement, ou sans que les besoins de l'établissement permettent de le nommer chef d'équipe (devrait être au C.N.R.S. en 3 B : Au C.E.A. le coefficient hiérarchique de base du maître-ouvrier est 215, celui de l'agent technique 2^e catégorie est de 218).

Corrélativement les fonctions de chef d'équipe devraient être reclassées de 4 B en 3 B, de contremaître de 3 B en 2 B et de chef d'atelier de 2 B en 1 B.

2° La prise en considération de la qualification professionnelle (au même titre que les diplômes) pour l'accès à toutes les professions et à toutes les catégories.

Dans les secteurs semi-public (comme le C.E.A.) ou privé, les qualifications d'« agents techniques », par leurs certifications permettent l'avancement dans la profession en fonction de la pratique professionnelle acquise.

L'introduction au Statut de ces définitions (celles du C.E.A. par exemple) correspondant à des degrés de connaissance, d'initiative et de capacité d'interprétation croissant, certifications valables dans les domaines variés des professions du C.N.R.S., permettrait de classer :

- les agents techniques 1^{re} catégorie (AT1) en 4 ou 5 B,
- les agents techniques 2^e catégorie (AT2) en 3 B,
- les agents techniques 3^e catégorie (AT3) en 2 B,
- les agents technique principaux (ATP) en 1 B.

POUR LE GROUPE A (Ingénieurs et spécialistes)

Les textes de juin 1961 ont apporté aux catégories A (12 % de l'effectif total) l'augmentation des crédits de leur prime à 16 % (au lieu de 12 %), mais, par contre, ces textes ont créé une grave distorsion hiérarchique dont a été essentiellement victime la catégorie 2 A. Alors que l'indice terminal des 3 A était relevé de 100 points et que celui des 1 A était relevé de 115 points, l'indice terminal des 2 A est resté inchangé !

Le fait d'avoir porté de 20 à 75 le nombre des postes 1 A n'est en aucune façon une compensation à l'injustice dont est victime la carrière des 2 A, car une chose est l'amélioration des possibilités d'accès à une catégorie supérieure et autre chose est le déroulement normal d'une carrière en 2 A.

Les propositions des ingénieurs ten-

dent essentiellement à se rapprocher de l'ancienne hiérarchie en majorant les indices terminaux des catégories 3 A de 25 points (indice 760) et 2 A de 115 points (indice 900), et en majorant l'indice de début de carrière des 2 A de 30 points (indice 475).

CONCLUSION

Le manque de cohérence des dispositions du nouveau statut pour les catégories d'ingénieurs est tellement évident qu'il démontre l'improvisation et le manque d'étude sérieuse qui ont accompagné la répartition du milliard, et ce qui est vrai pour toutes les catégories du personnel.

C'est l'ensemble de ces anomalies qu'il va falloir rectifier. L'important travail collectif que notre syndicat a pu organiser dans le personnel démontre la maturité à laquelle est arrivé le corps des personnels techniques et administratifs, maturité forgée dans nos longues luttes menées dans l'unité la plus complète des organisations syndicales.

OUTRE LA RECTIFICATION DES ANOMALIES ET INJUSTICES QUE NOS CAMARADES ONT PLACÉES EN TOUT PREMIER ORDRE D'URGENCE, il est apparu que, après l'unification des améliorations entre toutes les catégories, il subsisterait un décalage de notre situation par rapport aux secteurs semi-public ou privé, car, même pour les catégories les plus favorisées, nos salaires ne sont pas au niveau compétitif où ils devraient être. La preuve en est fournie par le fait qu'actuellement certains laboratoires recrutent sur des crédits divers des personnels à des salaires supérieurs aux nôtres.

Même en supposant, comme le C.N.R.S. le fait, que la prime de 12 % s'ajoute automatiquement à nos salaires, (ce qui n'est malheureusement pas exact), l'augmentation de 30 % des plus favorisés ne conduit pas encore aux 50 % que nous avons toujours réclamés et démontrés.

Il est également apparu la nécessité d'une Commission Technique Paritaire sur laquelle notre VI^e Congrès a insisté. En effet, au C.N.R.S., nous n'avons rien de comparable au Comité Technique Paritaire des Fonctionnaires, Comité qui traite notamment de l'élaboration et de la modification des règles statutaires. Le bilan des anomalies et défauts des textes nous régissant montre éloquentement l'intérêt qu'aurait pour nous un tel organisme.

Les propositions élaborées que nous venons de récapituler, sont discutées en intersyndicale et, dans les prochains jours, la nouvelle plate-forme revendicative sera soumise au personnel, puis portée à la direction du C.N.R.S.

Ensuite, nous saurons bien, comme par le passé, obtenir de nouvelles améliorations.

... l'action n'est pas terminée !

Comment changer de catégorie ?

Nous ne voulons pas examiner dans cet article le détail des textes du statut permettant la promotion à une catégorie supérieure. Nos collègues peuvent trouver dans « Le Bulletin syndical » n° 32 (résultats et enseignements des commissions d'avancement), toutes les explications concernant ces textes.

Notre but est de fournir tous les éléments pour qu'une demande de changement de catégorie valable ait le maximum de chances d'aboutir.

● **IL FAUT FAIRE UNE DEMANDE SPECIALE.** — Celle-ci doit être adressée au Directeur général du C.N.R.S. en précisant à quel titre est faite la demande (titre A : Dérogation. Titre B : Commission paritaire. Titre C : Examens et essais professionnels).

● **QUI DOIT FAIRE CETTE DEMANDE ?** — Le chef de service ou directeur du laboratoire et éventuellement l'agent lui-même, à condition que sa demande soit accompagnée du rapport de son patron. Mais il est évident qu'une demande faite par le chef de service pour son collaborateur a beaucoup plus de poids qu'une demande personnelle.

● **QUE DOIT CONTENIR LE RAPPORT.** — Le maximum de renseignements concernant la nature du travail de l'agent, ses responsabilités exactes dans ce travail, ses initiatives et le cas échéant, son aptitude à diriger d'autres agents.

Il faut que soient précisées soigneusement les qualités techniques du collaborateur, son activité, ses réalisations personnelles (description sommaire et si cela est nécessaire : photos, dessins, publications, etc.) Ne pas omettre les nouvelles connaissances acquises soit dans le laboratoire, soit en suivant les cours du soir ou par correspondance et de citer les diplômes et titres obtenus.

La conclusion du rapport doit tendre à démontrer que l'agent remplit déjà effectivement les fonctions correspondant à la catégorie demandée.

● **LE SOUTIEN DU SYNDICAT.** — Il peut se manifester tout d'abord à l'échelon local, selon les rapports de la section syndicale avec le patron, en lui proposant de formuler des demandes pour les agents qui, en fonction de leur travail, mériteraient à notre avis, d'être promus à la catégorie supérieure ; ou en lui soumettant des suggestions concernant le contenu des demandes qu'il formule, pour qu'elles soient efficaces.

Il se manifeste surtout dans la commission paritaire où nos représentants (un titulaire et un suppléant par groupe de catégorie A, B, C, D), revêtus de toute l'autorité de notre syndicat C.G.T., sont présents pour défendre les intérêts de tous les agents du C.N.R.S.

Il est évident que l'action de nos représentants est d'autant plus efficace qu'ils sont bien armés pour faire prévaloir leur point de vue et l'arme essentielle est, naturellement, le dossier syndical qu'ils possèdent sur chaque agent.

● **IMPORTANCE DU DOSSIER SYNDICAL.** — Ce dossier est indispensable. Il comprend une feuille de renseignements généraux sur l'agent, à laquelle s'ajoutent chaque année les feuilles de renseignements annuelles (copie de la feuille de notation du C.N.R.S. et mise à jour de la feuille de renseignements généraux).

Dans le cas d'une demande de changement de catégorie et lorsque cela est possible, faire parvenir au syndicat le double de cette demande et, d'une manière générale, tous les renseignements pouvant être utilisés par nos représentants en commission.

● **LE DEVOIR DES SYNDIQUES.** — Si notre syndicat accepte de défendre sans exception tous ceux qui, comme première marque de confiance dans notre action, nous confient un dossier sans être syndiqués, il est par contre un devoir pour tous les syndiqués de remplir un dossier et de le compléter régulièrement.

Il s'agit non seulement pour les syndiqués de leurs intérêts personnels, puisqu'il seront ainsi défendus avec sérieux, mais aussi des intérêts de l'ensemble des travailleurs du C.N.R.S. puisque notre syndicat confirmera encore sa compétence et sa représentativité indiscutable.

Notre solidarité

Notre camarade Kempenich, dont l'apportement a été classé en même temps que celui du Professeur Godeman, tient à remercier ici tous les collègues syndiqués ou non qui lui ont témoigné et manifesté leur solidarité.



Imp. Centrale de la Presse,
68, r. J.-J.-Rousseau, Paris-1er

Le Gérant : F. REIDE.

LES ASSIMILÉS

Il nous paraît important et intéressant de publier dans notre Bulletin cet article sur les assimilés, rédigé par notre camarade Claude BRIERE, responsable de notre section syndicale des assimilés d'Orsay. L'expérience des assimilés d'Orsay est fructueuse, et elle doit inciter à l'action tous les assimilés dans les autres laboratoires du C.N.R.S.

La sous-section des Assimilés au C.N.R.S. d'Orsay a maintenant 14 mois d'existence ! Quels sont les avantages obtenus ? Quelles sont ses perspectives ?

Les résultats obtenus par ces personnels confirment la justesse des décisions prises par le dernier Congrès C.G.T. des techniciens et administratifs pour la défense de ceux-ci, décisions qui ont constamment guidé l'action des Assimilés d'Orsay.

Il faut souligner le fait que si la section syndicale d'Orsay nous a aidés et conseillés, les Assimilés ont eux-mêmes mené l'action et pris toutes les initiatives pour améliorer leur situation.

La reconnaissance officielle de leur assimilation au C.N.R.S. par la Direction des Laboratoires puis par le Doyen de la Faculté, a été le premier succès qui a donné une issue momentanée à leur situation.

Les Assimilés, grâce à leur action, ont pu obtenir de la Direction du Laboratoire les augmentations découlant de l'attribution du milliard du C.N.R.S. et, en partie, les avantages du statut leur sont acquis :

- le classement par catégorie ;
- l'avancement d'échelons ;
- une commission paritaire interne composée de deux représentants de la Direction, de deux Assimilés et de notre camarade DUPRE.

Le fait d'avoir obtenu un certain nombre d'améliorations et qu'elles soient effectivement reconnues à l'échelon de la Faculté, encourage les « sans cadre » à poursuivre l'action pour obtenir l'essentiel : la création d'un nombre suffisant de postes au C.N.R.S. répondant aux besoins et à la qualification de ce personnel nécessaire au fonctionnement des Laboratoires.

Il est d'ailleurs utile de souligner que depuis leur assimilation, 12 « sans cadre » se sont vu affecter à des postes de contractuels du C.N.R.S., dans l'ordre de priorité établi par la Commission Paritaire interne.

La lutte des Assimilés est en parfaite harmonie avec celle que mènent les Agents du C.N.R.S. Comme eux, ils estiment les augmentations découlant du milliard particulièrement insuffisantes pour les petites catégories auxquelles appartiennent la majorité des Assimilés au C.N.R.S. et ils participent à l'élaboration de la nouvelle plate-forme revendicative pour obtenir de nouveaux succès.

Ce bilan positif porté à l'actif de la sous-section des Assimilés au C.N.R.S. d'Orsay, a pour effet de renforcer la combativité de ce personnel pour que triomphent les objectifs suivants :

- Attribution de nombreux postes C.N.R.S. ;
- Amélioration des salaires des petites catégories ;
- Classification en référence, non seulement de diplômes, mais aussi de la qualification professionnelle ainsi que le réclame notre Syndicat National à la Direction du C.N.R.S.

Nous souhaitons vivement que l'exemple d'Orsay incite les personnels sans cadre des Laboratoires de Recherche à obtenir de leur Direction l'Assimilation à un cadre existant. Notre exemple apporte la preuve qu'ils ont tout à y gagner, que le meilleur moyen est de s'organiser et de ne pas hésiter à demander l'aide des Sections Syndicales C.G.T. (Techniciens et Administratifs).

Pour notre part, nous pensons qu'une prise de contact avec les Assimilés, organisés ou non, dans les autres Laboratoires, serait profitable pour les uns et les autres.

Bulletin d'adhésion

Au Syndicat C.G.T. des personnels techniques
et administratifs du C.N.R.S., 10, rue de Solferino,
Paris (7^e)

NOM
Adresse
Lieu de travail
Date et signature

Adressez la correspondance, 10, rue de Solférino. Venez nous voir à notre permanence du vendredi (de 18 h. 30 à 20 h.).

Nous pouvons vous envoyer le statut de décembre 1959 contre 160 anciens francs, les modifications de juin 1961 contre 60 anciens francs et les textes officiels sur les retraites : I.P.A.C.T.E. contre 410 anciens francs, I.C.R.A.N.T.E. contre 190 anciens francs.

Pages de documentation

Supplément au Bulletin mensuel du Syndicat C.G.T. des personnels techniques et administratifs du C.N.R.S.

(Conservez cette feuille, elle peut vous être utile)

N° 39. — JANVIER 1962

La situation de la Fonction publique

A son avènement, le gouvernement de la V^e République a renouvelé les engagements de ses prédécesseurs : d'harmoniser les traitements de la Fonction publique avec ceux du secteur nationalisé et de les maintenir au niveau des prix. Mais, après plus de 3 ans d'existence de ce gouvernement, leur situation ne permet pas aux agents de l'Etat — comme le démontrent les chiffres — de partager le sentiment de satisfaction qu'expriment le président de la République et les personnalités officielles dans leurs messages de fin d'année.

● EVOLUTION DE LA SITUATION

DE LA FONCTION PUBLIQUE DEPUIS 1957

EN JUIN 1957, compte tenu du niveau des prix, un traitement de base hiérarchisé de 240.000 anciens francs était reconnu aux agents de la Fonction publique. Il n'était alors que de 180.000 anciens francs, soit un retard de 33 % sur les prix.

EN 1958, par l'aboutissement du plan de revalorisation prévu en 1957 et dans les années suivantes, la situation de la Fonction publique a évolué comme suit :

	TB en vigueur (1)	Augmentation TB		Hausse des prix depuis 1957 (2)	Retard TB sur le coût de la vie
		Dans l'année	par rapport à TB 1957		
1957	180.000				33 %
Fin 1958.	220.000	22 %	22 %	16 %	27 %
Fin 1959.	229.000	4 %	27 %	27 %	33 %
Fin 1960.	240.500	5 %	33 %	39 %	39 %
Oct. 1961.	252.500	5 %	40 %	43 %	36 %

(1) TB : traitement de base hiérarchisé en anciens francs.

(2) Evaluée par la C.G.T. sur la base du budget type défini par la Commission supérieure des conventions collectives, en 1953.

Au 1^{er} novembre 1961 sont intervenus :

● Une revalorisation de 1 % du traitement de base.

● Une première mesure de « remise en ordre » consistant à intégrer la moitié des indemnités dégressives dans le traitement de base hiérarchisé avec diminution concomitante des indices bruts, c'est-à-dire ceux qui servent à déterminer le salaire. L'ancienne échelle indiciaire 100-1.000 est devenue 100-847 (provisoirement, les anciens indices continuent à figurer sur les feuilles de paie) et le traitement de base est passé à 305.400 anciens francs. L'augmentation résultant de ces deux dispositions a été de l'ordre de 2 à 2,5 %, selon les indices.

● Un complément d'augmentation, sous forme de prime unique et uniforme de 6.000 AF, que tous les contractuels en fonction au 30 novembre ont perçu janvier.

Ces mesures ne sont donc pas de nature à modifier sensiblement le retard des traitements de la Fonction publique.

Dans l'état actuel des prévisions gouvernementales, que peut-on attendre de 1962.

● MESURES PREVUES EN 1962

1^o Revalorisation.

a) AU 1^{er} JANVIER 1962 : relèvement de 2,25 % du traitement de base hiérarchisé, qui passera de 305.400 à 312.200 anciens francs.

Cette augmentation ne compense même pas l'évolution du coût de la vie enregistrée par les indices officiels puisque le S.M.T.G. a dû être relevé de 2,92 % en décembre 1961.

La fraction subsistant, depuis le 1^{er} novembre 1961, des indemnités dégressives (jusqu'à l'indice 300), ne subit pas l'augmentation de 2,25 %.

b) AU 1^{er} OCTOBRE 1962 : une revalorisation de 1 % du traitement de base, qui passerait de 312.200 à 315.000 anciens francs, est envisagée.

2^o Remise en ordre.

a) AU 1^{er} JANVIER 1962 : Répercussion de l'ouverture de 15 points au sommet de l'échelle indiciaire primitivement établie en tenant compte de l'intégration de la totalité des indemnités dégressives (prévue pour décembre 1962).

Cette mesure a pour effet de relever, au 1^{er} janvier 1962, les indices réels actuels de 0 point à la base de l'échelle (indice 100) à 17 points au sommet de l'échelle (indice 847 correspondant à l'ancien indice brut 1.000). Ceci conduit à une augmentation nulle à l'indice 100, croissante ensuite.

Le total des augmentations au 1^{er}-1-1962, dues à la revalorisation et à la remise en ordre, évolue entre 2 % (indice 100) et 4,2 % (indice 1.000).

b) AU 1^{er} OCTOBRE 1962, une nouvelle ouverture de 10 points au sommet de l'échelle serait envisagée.

c) AU 1^{er} DECEMBRE 1962, l'intégration de la deuxième moitié des indemnités dégressives dans le traitement de base, prévue depuis mai 1961, serait réalisée avec réduction concomitante des indices, comme en novembre dernier.

Il ne subsisterait alors aucune indemnité en dehors de l'indemnité de résidence.

Compte tenu des mesures précédentes, les agents seraient reclassés à l'intérieur d'une nouvelle échelle indiciaire 100-760. Leurs traitements seraient calculés d'après ces nouveaux indices sur une nouvelle base hiérarchisée de 366.500 anciens francs à l'indice 100, mais il n'en résulterait, à cette date, aucune augmentation de salaire.

CONCLUSION

On voit donc, comme le rappelait l'U.G.F.F.-C.G.T., que :

Les perspectives actuellement ouvertes au titre de 1962 ne répondent pas aux besoins à satisfaire pour réaliser une véritable remise en ordre de l'ensemble de la Fonction publique, remise en ordre dont les buts principaux doivent être :

● D'assurer un minimum de rémunération de 50.000 francs par mois.

● D'aligner l'ensemble des traitements à la fois sur les prix et sur les salaires du secteur nationalisé.

● De redresser les distorsions subies par la grille indiciaire en 1957, lors de l'intégration de la prime hiérarchique dans le traitement brut. (La correction de ces injustices apporterait des améliorations indiciaires de 13 points à l'indice brut 165 ; 26 points à l'indice 210 ; 35 points à l'indice 300 ; 43 points à l'indice 455 ; décroissantes à partir de l'indice 585 pour aboutir à 0 à l'indice 1.000.)

● De réformer l'indemnité de résidence pour atténuer l'incidence des zones de salaires en attendant leur suppression.

❦

Les Fédérations F.E.N., F.O., C.F.T.C. ont jusqu'ici refusé d'engager l'action commune des quatre Fédérations, comme le commande l'intérêt des personnels, et comme le propose l'U.G.F.F.-C.G.T.

INFORMATIONS

NOMINATIONS EN 1 A et 2 D

Les Commissions paritaires chargées de procéder aux nominations des agents du C.N.R.S. qui avaient été proposés pour les catégories d'avancement 1 A et 2 D, se sont tenues le 25 octobre 1961 pour les 1 A, et le 27 octobre pour les 2 D. Ont été prononcées : 46 nominations en 1 A, et 16 nominations en 2 D prenant effet du 1-10-1960, date d'application des nouvelles dispositions statutaires.

Les Commissions paritaires normales de 1962 (qui se tiendront vers le mois de mars) auront probablement quelques autres possibilités de nomination en 1 A (catégorie dont le nombre de postes a été fixé à 75) et en 2 D (effectif limité à 20 % de l'effectif des catégories 2 D et 3 D).

COMMISSION DE CLASSIFICATION DES TITRES ET DIPLOMES

Cette commission s'est tenue le 13 décembre 1961.

Plus de 60 diplômes ont été classés, dont le Diplôme d'Ingénieur du C.N.A.M. en 2 A, le Doctorat d'Université en 2 A ou 3 A (retour à la situation antérieure au décret du 30 avril 1959) et des brevets commerciaux en 3 D et 4 D. La première partie du baccalauréat et le B.E.P.C. donnent dorénavant accès à la 5 B après un an de service.

Tableau des salaires au 1^{er} janvier 1962

Edité par le Syndicat C.G.T. des personnels techniques et administratifs du C.N.R.S.

Dans ce tableau, vous trouverez, pour tous les échelons de toutes les catégories de contractuels, les salaires tels qu'ils seront à partir du 1^{er} janvier 1962.

Ces chiffres représentent, en nouveaux francs, les salaires bruts, qui comprennent :

- 1° Le traitement hiérarchisé ;
- 2° L'indemnité de résidence de Paris (20 % du traitement hiérarchisé) (1).
- 3° La fraction subsistante des indemnités dégressives (indemnité spéciale jusqu'à l'indice brut et abondement résidentiel en dessous de l'indice brut 300).

(Voir au dos les indications sur le mode de calcul transitoire des traitements de la fonction publique.)

POUR AVOIR LES SALAIRES NETS, il convient de déduire la Sécurité Sociale, l'I.P.A.C.T.E. et le Capital-Décès, l'I.G.R.A.N.T.E., la M.G.E.N. (voir le calcul au bas de la page) et d'y ajouter les allocation familiales et le supplément familial de traitement s'il y a lieu, ainsi que, pour la région parisienne, les 16 NF d'indemnité de transport.

Les indices sont ceux qui se trouvent sur les feuilles de paie.

(1) Le montant de l'indemnité de résidence, variable suivant les zones de salaires, est un pourcentage du traitement hiérarchisé. Ce pourcentage est de 20 % pour la zone sans abattement (région parisienne). Il est respectivement de 18 %, 16,5 %, 15 %, 13,5 %, 12 %, 10 % pour les autres zones.

Caté- gories	1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	3 ^e échelon	4 ^e échelon	5 ^e échelon	6 ^e échelon	7 ^e échelon	8 ^e échelon	9 ^e échelon	10 ^e échelon	11 ^e échelon	12 ^e échelon
	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.	Ind. salair.
1 A	685-1.848,19	785-2.116,69	885-2.388,30	950-2.563,20	1000-2.697,99							
2 A	445-1.198,80	480-1.295,59	515-1.389,30	550-1.482,99	585-1.576,59							
3 A	405-1.092,69	435-1.173,90	465-1.254,99	495-1.336,20	520-1.401,79	635-1.713,99	685-1.848,19	735-1.982,49	785-2.116,69			
						550-1.482,99	580-1.564,09	615-1.657,80	655-1.767,09	695-1.876,29	735-1.982,49	
1 B	370- 999,00	400-1.080,19	430-1.158,30	455-1.226,89	485-1.308,09	515-1.389,30	545-1.470,49	570-1.539,09	605-1.632,79	645-1.738,99	675-1.820,10	705-1.901,29
2 B	285- 772,77	305- 812,10	330- 889,80	350- 942,79	370- 999,00	390-1.052,10	415-1.120,80	435-1.173,90	455-1.226,89	480-1.295,59	500-1.348,69	530-1.429,89
3 B	245- 674,24	259- 707,07	281- 763,91	296- 799,64	317- 855,39	335- 902,29	355- 958,50	380-1.023,99	400-1.080,19	420-1.133,29	445-1.198,80	455-1.226,89
4 B	230- 635,31	245- 674,24	255- 698,12	270- 733,85	285- 772,77	300- 808,59	315- 849,19	330- 889,80	340- 917,89	355- 958,50	365- 983,40	
5 B	215- 599,59	230- 635,31	245- 674,24	255- 698,12	270- 733,85	285- 772,77	300- 808,59	315- 849,19	320- 861,69	330- 889,80		
6 B	180- 521,24	187- 532,48	194- 545,73	206- 575,59	213- 593,51	225- 623,37	232- 641,38	239- 659,31	251- 689,17	265- 722,00		
7 B	165- 499,59	171- 508,27	183- 525,63	189- 534,31	200- 560,66	206- 575,59	212- 590,52	218- 605,45	230- 635,31			
8 B	145- 467,93	150- 477,82	160- 493,48	165- 499,59	170- 508,91	180- 521,24	185- 527,45	190- 536,78	200- 560,66			
9 B	125- 423,29	136- 453,97	142- 463,32	148- 472,66	156- 486,63	165- 499,59	170- 508,91	180- 521,24	185- 527,45			
1 C	420-1.133,29	450-1.214,49	480-1.295,59	505-1.361,19	535-1.442,40	565-1.523,49						
2 C	335- 902,29	354- 955,29	369- 995,89	386-1.042,69	404-1.099,60	420-1.133,29						
3 C	230- 635,31	247- 677,11	261- 713,05	281- 763,91	294- 793,66	310- 836,70	330- 889,80					
4 C	180- 521,24	139- 534,31	203- 569,62	212- 590,52	226- 626,45	235- 647,25	249- 683,19	259- 707,07	272- 739,92	286- 775,86	300- 808,59	
1 D	335- 902,29	370- 999,00	400-1.080,19	430-1.158,30	455-1.226,89	485-1.308,09	515-1.389,30	545-1.470,49	570-1.539,09	605-1.632,79	645-1.738,99	705-1.901,29
2 D	280- 760,82	300- 808,59	330- 889,80	355- 958,50	385-1.039,59	415-1.120,80	445-1.198,80	470-1.267,50	500-1.348,69	530-1.429,89		
3 D (1)	245- 674,24	255- 698,12	270- 733,85	285- 772,77	300- 808,59	320- 861,69	340- 917,89	365- 983,40	385-1.039,59	405-1.092,69	430-1.158,30	455-1.226,89
4 D (1)	180- 521,24	188- 531,95	201- 563,65	209- 584,55	217- 602,46	230- 635,31	238- 656,31	251- 689,17	261- 713,05	271- 736,93	283- 766,79	290- 784,71
5 D (1)	180- 521,24	188- 531,95	200- 560,66	207- 578,58	214- 596,50	226- 626,45	233- 644,38	245- 674,24	250- 686,17	255- 698,12		
6 D (1)	150- 477,82	160- 493,48	165- 499,59	170- 508,91	180- 521,24	185- 527,45	190- 536,78	200- 560,66	205- 572,60	210- 584,44		

(1) 3 D ex-2 D, 4 D ex-3 D, 5 D ex-4 D, 6 D ex-5 D.

CALCUL DES DEDUCTIONS POUR COTISATIONS DIVERSES

- **SECURITE SOCIALE** : 6 % de (S.Br. + Pr. ou H.S. + S.F.) avec plafond (A).
- **I.P.A.C.T.E.** : 1,25 % de (S.Br. + Pr. ou H.S. - A).
- **CAPITAL-DECES** : 0,15 % de (S.Br. + Pr. ou H.S. - A).
- **I.G.R.A.N.T.E.** : Pour les affiliés à l'I.P.A.C.T.E. : 1 % de A.
Pour les non-affiliés à l'I.P.A.C.T.E. : 1 % de (S.Br. + Pr. ou H.S.).

● **M.G.E.N.** (facultatif) : 1,2 % de T.H.

A = Plafond mensuel de traitement soumis à cotisation de Sécurité Sociale : 800 NF à partir du 1^{er} janvier 1962.

S. Br. = Salaire brut (figurant au tableau ci-dessus pour la région parisienne).

Pr. ou H.S. = Prime ou heures supplémentaires.

S.F. = Supplément familial de traitement.

T.H. = Traitement hiérarchisé.