



F. REIDE, 10, rue de Solférino
C.C.P. : 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

POUR LA DEFENSE DU CNRS

La grande salle de la Mutualité était comble ce 17 juin 1964. Au bureau ont pris place, sous la présidence de Dedonder, membre du Directoire du C.N.R.S., les responsables nationaux de tous les syndicats de Chercheurs, Techniciens, Administratifs, Ouvriers du C.N.R.S.

Le but de cette manifestation ? Informer l'opinion publique, les parlementaires (qui, invités à venir donner l'opinion de leur groupe, sont venus de tous les horizons politiques) et, par là, le Premier Ministre et le ministre des Finances des besoins réels de la Recherche scientifique, de la Recherche fondamentale et du C.N.R.S. en particulier.

En effet, les informations qui nous sont parvenues sont alarmantes. Elles indiquent que, dans le cadre du plan de stabilisation gouvernemental, le budget du C.N.R.S. pour 1965 ne prévoirait aucune mesure nouvelle : aucune création de poste (contractuel ou chercheur), aucun crédit nouveau (équipement, fonctionnement). Bien que, les années précédentes, l'expansion des moyens accordés au C.N.R.S. ait toujours été insuffisante (en particulier en 1964), jamais une stagnation totale n'avait encore été enregistrée.

Cela signifie qu'une menace extrêmement grave pèse sur le développement du C.N.R.S... et sur la satisfaction de nos revendications.

Mandaté par les sept syndicats du C.N.R.S., dans un exposé remarquablement complet, Dominique Lahalle, secrétaire du Syndicat national des Chercheurs scientifiques, donne le point de vue des organisations syndicales.

Sont évoquées d'abord les conditions générales du développement scientifique. Conditionnant le développement économique d'une nation, la recherche scientifique doit être prioritaire. S'y refuser c'est nier le rôle original qu'un pays peut jouer en ce domaine, c'est compromettre, sur le plan technique et industriel, l'indépendance nationale.

Le C.N.R.S., dont le personnel se consacre à la recherche à temps plein, seul organisme où toutes les disciplines sont représentées, trait d'union entre Recherche fondamentale, Enseignement et Industrie (par ses commissions du Comité national où se côtoient membres du C.N.R.S., de l'Enseignement supérieur, représentants de l'Industrie), est un outil particulièrement approprié au développement scientifique et que de nombreux pays nous envient.

Sont évoqués ensuite les moyens financiers dont dispose le C.N.R.S. Malgré une progression jusqu'en 1964, le budget du C.N.R.S. est toujours demeuré très insuffisant. La comparaison entre notre pays et les autres grandes puissances nous est très défavorable, qu'il s'agisse du pourcentage de travailleurs scientifiques ou de la part du revenu national affectée à la recherche.

Puis l'orateur insiste sur le manque de locaux pour le C.N.R.S., ainsi que sur les insuffisances statutaires et sur les rémunérations non compétitives avec le secteur semi-public ou privé, de tous les personnels du C.N.R.S.

Se tournant vers les parlementaires, il leur demande d'informer de ces faits le Gouvernement, affirmant que nous jugerons de leurs bonnes intentions à l'efficacité de leur action.

Se succèdent ensuite à la tribune les parlementaires. Qu'ils soient de la majorité ou de l'opposition, aucun ne conteste la

nécessité du développement de la recherche et tous s'engagent, avec plus ou moins de précision, à défendre notre point de vue.

Certains, comme Mme Vaillant-Couturier (communiste) et M. Rey (S.F.I.O.) proposent de transférer à la Recherche fondamentale des crédits affectés à la Recherche militaire. Le représentant de l'U.N.R. (M. Fric) s'est engagé à faire tout son possible pour que soient informés le ministre de l'Education nationale, le ministre des Finances, le Premier Ministre, des besoins de la recherche...

QUELQUES CHIFFRES OFFICIELS :

	U.S.A.	U.R.S.S.	Royaume Uni	France
Dépenses de recherche par habitant (en dol- lars)	78,4	36,4	26	15,2
Pourcentage du revenu national consacré à la recherche en 1961	3,6 %	3,7 %	2,9 %	1,4 %*

* La France occupe le 7^e rang, derrière la Suède, le Canada, l'Allemagne de l'Ouest.

DEPENSES DE RECHERCHE ET DE DEVELOPPEMENT FINANCEES PAR L'ETAT EN 1962 (en millions de francs)

— Armées	1.521,49
— Questions atomiques et spatiales (1 ^{er} Ministre)	1.327,54
— Education nationale (dont C.N.R.S. : 295,61) ..	784,43
— Autres ministères	407,81
Total	4.041,27

Nous pouvons, à juste titre, être satisfaits de la pleine réussite de cette journée à Paris ainsi que des actions menées en province.

Nous ne devons pas oublier que la satisfaction de nos revendications est étroitement liée à la place qui sera donnée au C.N.R.S., qu'il s'agisse de l'acompte sur notre plate-forme (que représente pour nous le projet du C.N.R.S.), qu'il s'agisse de la satisfaction de nos revendications indiciaires ou de la création de postes nouveaux (qui permet l'accès à une catégorie supérieure du personnel en fonction). Rien n'est possible ou presque si la catastrophique stabilisation des crédits de la Recherche est votée.

Nous avons pris, le 17 juin, un bon départ, montrant que de nombreux collègues ont compris la gravité de la situation.

Si nous savons rester unis, ouvriers, techniciens, chercheurs, si nous savons, dans les mois qui viennent, intensifier notre action, nous parviendrons à créer les conditions susceptibles d'amener le Gouvernement à modifier sa politique envers la Recherche fondamentale et le C.N.R.S.

Nous aurons ainsi, une fois de plus, défendu nos conditions de vie en même temps qu'un secteur vital pour l'avenir de la nation.

LE "PROJET" DOIT DEVENIR REALITE !

Que l'on ne se méprenne pas sur notre position, le projet du C.N.R.S., dont nous allons examiner le contenu, n'est pas « notre projet », il ne nous satisfait pas, il ne peut nous satisfaire car il est frappé d'une tare : le plan de stabilisation !

Ce projet ne contient, en effet, aucune mesure correspondant à une augmentation directe de nos salaires :

- aucun relèvement des indices proposés ;
- aucune amélioration de la prime pour les catégories défavorisées ;
- aucune attribution de la prime aux catégories qui en étaient exclues.

Il n'est donc pas question pour nous d'abandonner notre plate-forme, élaborée avec sérieux en tenant compte des intérêts du personnel et du bon fonctionnement des laboratoires. Les revendications contenues dans cette plate-forme ne sont contestées par personne, Directeur de laboratoire ou Direction générale du C.N.R.S. ; au contraire, tous en reconnaissent la légitimité et l'importance pour la Recherche scientifique.

La meilleure preuve : la lettre de présentation du projet du C.N.R.S. indiquera que des mesures indiciaires auraient été souhaitables, mais qu'il n'en est pas proposées en raison des directives du Gouvernement dues au plan de stabilisation.

Nous voyons ainsi directement sur nos conditions de vie les répercussions de ce plan de stabilisation... des salaires.

Ceci étant dit, nous constatons que l'essentiel du projet du C.N.R.S. découle de notre plate-forme et qu'il en retient trois parties essentielles :

- Améliorations du déroulement de carrière et du recrutement pour les catégories B ;
- Identité de carrière des dessinateurs (C) avec les techniciens (B) ;
- Mesures importantes en faveur des catégories D et des petites catégories B.

Pour ces raisons, et parce que nous ne sommes pas pour la politique du « tout ou rien », mais que nous considérons chaque pas en avant comme positif, nous sommes décidés à exiger la sortie du texte du C.N.R.S. considéré par nous comme un « acompte » sur l'ensemble de nos revendications.

Que contient le projet du C.N.R.S. ?

1° Pour les catégories D :

- Fixation du taux des possibilités d'inscription sur la liste d'aptitude à 33 % (actuellement 5 %) (le minimum est d'obtenir au moins 20 % comme les autres catégories A, B, C) ;
- Retour aux cadences d'avancement identiques aux autres catégories (1 an, 1 an 1/2 et 2 ans à partir du quatrième échelon), cette mesure ferait gagner 1 an dans la carrière ;
- Fixation de l'effectif de la 2D à 33 % au lieu de 20 %, ce qui permettrait à un plus grand nombre d'agents 3D d'accéder à la 2D ;
- Accession à la catégorie supérieure pour les agents de 4 à 6D, dans la limite du 1/6 des recrutements effectués l'année précédente (au lieu du 1/9 des recrutements actuellement, soit une augmentation de 5 % des possibilités de changement de catégorie au titre de l'ancienneté) ;
- Accession des agents de la catégorie 5D à la 3D en commission paritaire (actuellement seulement possible passage en 4D) ;
- Création d'examens professionnels pour l'accès aux catégories 1D, 3D et 4D (en plus des commissions paritaires et de dérogations) : ces examens seraient organisés par le C.N.R.S. en référence à ceux existant dans la fonction publique.

Le niveau des examens serait :

Celui de la licence pour la 1D ;

Celui du bac pour la 3D ;

Celui du brevet élémentaire pour la 4D.

2° Pour les catégories C :

- Intégration des dessinateurs en catégorie B et suppres-

sion des C, cette mesure permettant aux dessinateurs une carrière identique aux techniciens.

Cette intégration se ferait à l'indice immédiatement supérieur dans la catégorie B correspondante :

1 C-1 B, 2 C-2 B, 3 C-4 B, 4 C-5 B.

3° Pour les catégories B :

- Prise en considération pour les professions de techniciens et agents de maîtrise de la qualification professionnelle (au même titre que les diplômés) pour l'accès à toutes les catégories 1 à 5 B, soit :

1 B-ATP, 2 B-AT 3, 3 B-AT 2, 4 et 5 B-AT 1.

La rédaction de l'article concernant cette modification sera faite en fonction du projet de l'Intersyndicale prévoyant les modalités d'accès et le passage d'un grade au grade supérieur ;

- Relèvement des catégories Ouvriers en leur donnant une carrière normale dans le statut :

Chef d'équipe en 3 B ;

Contremaître en 2 B ;

Chef d'atelier en 1 B.

L'appellation de P 4 en 4 B et de maître ouvrier en 3 B n'a pas été retenue par le C.N.R.S., celui-ci estimant que la commission paritaire classe en 3 B les maîtres ouvriers sans difficultés (actuellement il n'y a pas de limitation de place) et les P 4 peuvent être classés en 4 B au titre de technicien de laboratoire sur simple demande au Directeur général ;

- Pour les catégories 5 à 9 B, accession à la catégorie supérieure au bout de 5 ans minimum dans la limite du 1/6 des recrutements (actuellement 1/9, soit augmentation de 5 % des possibilités de changer de catégorie en commission paritaire) ;

- Pour les catégories 6 à 9 B, retour aux cadences d'avancement identiques aux autres catégories B, soit 1 an, 1 an 1/2, 1 an 1/2 et 2 ans à partir du quatrième échelon (gain : une année dans la carrière).

4° Pour toutes les catégories :

- Fixation à 33 % du taux des possibilités d'inscription sur la liste d'aptitude par la commission de dérogation (augmentation 13 % pour les A, C, B ; 28 % pour les D) ;
- Reclassement et classement de certains diplômés dans le statut notamment ;
- Classement automatique en 2A de toutes les écoles nationales supérieures d'ingénieurs ou des Instituts de Faculté — du B.E.I. en 3 B.

Nous publierons, dès que nous aurons le texte définitif, la liste de ces titres.

Il faut souligner que l'examen détaillé de ces points a été fait par l'Intersyndicale avec les représentants de l'Administration et que nous avons la promesse que la rédaction définitive du texte nous serait soumise avant son départ à l'Education nationale.

La direction du C.N.R.S. doit maintenant tenir ses engagements, il faut passer aux actes !

Le personnel se doit de veiller au respect des promesses, notamment en envoyant lettre, motion, pétition exigeant le dépôt et la sortie rapide du texte.

Il faut associer à notre action les Professeurs et Directeurs de laboratoires en les informant et en leur demandant leur soutien.

Citons l'exemple de nos camarades de Gif et d'Orsay qui ont obtenu une lettre des différents Directeurs et Professeurs au Directeur général du C.N.R.S. souhaitant la sortie rapide des textes et une amélioration de nos traitements.

Cette première étape, menée parallèlement à notre lutte pour la défense du C.N.R.S., la création de postes, contre le plan de stabilisation, est une des conditions de l'aboutissement total de notre plate-forme.

Que le projet devienne réalité ! et nous jugerons de la position de chacun dans la défense du C.N.R.S. et de ses collaborateurs techniques et administratifs.

LA SECURITE DE L'EMPLOI

La sécurité de l'emploi est une importante question soulevée dans tous nos congrès. Cet aspect est particulièrement sensible aux collaborateurs techniques affectés à des chercheurs par les sections du Comité national du C.N.R.S. pour une durée d'un an renouvelable.

Si, jusqu'à présent, la disparition d'un professeur entraînant la suppression des postes de ses collaborateurs n'a généralement pas engendré de difficultés insurmontables pour leur emploi, rien dans l'avenir ne nous permet de penser que cette situation durera et que ses agents ne seront pas licenciés, même après plusieurs années de présence. En effet, aucune disposition statutaire ne nous met actuellement à l'abri d'une telle insécurité. C'est

pourquoi ce problème a été un des points les plus importants débattus au cours du 9^e Congrès de notre syndicat C.G.T.

En fait, deux tendances ont été évoquées :

L'une préconise la titularisation intégrale. Cette solution nous apporterait incontestablement les garanties de stabilité et nous offrirait, de surcroît, des retraites décentes ; mais elle nous ferait perdre notre statut dont la souplesse nous autorise une « certaine indépendance » vis-à-vis de la fonction publique.

L'autre préconise d'obtenir une modification statutaire en vue d'assurer la stabilité d'emploi et une retraite digne de ce nom, sans abandonner les avantages acquis.

Notre 9^e Congrès, en nommant une commission du travail ayant des tâches précises à remplir, va permettre à notre Syndicat d'avancer sérieusement dans la recherche d'une solution satisfaisante à ces importantes questions que sont la stabilité d'emploi et les retraites.

Celle-ci, déjà désignée, et qui a déjà commencé son travail, devra dans un avenir proche :

- a) Rédiger une modification à l'article 46 de notre statut apportant de meilleures garanties à la stabilité de l'emploi ;
- b) Etudier d'autres formes de structure de notre cadre (cadre de titulaire de la Fonction publique, E.D.F., etc.) et comparer les garanties que nous donneraient ces statuts, en particulier pour la sécurité d'emploi et les retraites, avec celles que nous avons.

COMMISSION "ŒUVRES SOCIALES"

Le Bureau de la Section de Bellevue a pris en charge l'organisation du travail de la Commission chargée des œuvres sociales dont la responsabilité lui a été confiée par le Conseil national.

Sa première préoccupation a été de prendre contact avec nos représentants au C.A.E.S. Une réunion a eu lieu le 4 mai afin de dresser un rapide bilan de l'activité de cet organisme depuis sa création, de ses projets actuels et de ses difficultés.

De la discussion, il est ressorti que, dans les limites d'un modeste budget, nos camarades s'efforcent de faire prévaloir au sein du C.A.E.S. l'orientation antérieurement définie par notre Syndicat mais que, bien souvent, le développement des activités du C.A.E.S. est davantage lié aux possibilités tactiques d'obtenir l'augmentation des subventions qu'à l'application d'une politique définie du C.A.E.S.

Il nous est donc apparu nécessaire :

- d'élaborer un programme à long terme, aussi complet que possible, et de chiffrer les besoins, tant sous forme de fonds d'amortissement que de crédits de fonctionnement, pour justifier auprès de l'Administration nos demandes de financement en fonction de la masse des salaires ;
- de préciser et de compléter notre programme revendicatif immédiat qui constituerait une première étape et servirait de base à l'action tant locale que nationale ;
- d'aider davantage nos élus au C.A.E.S. dans tous les problèmes d'orientation et de gestion qui peuvent se poser à eux.

Le premier de ces points demandera un important travail de documentation ; des contacts devront être pris avec des organismes similaires. Tous les camarades du Conseil national, des sections ou isolés pourront utilement apporter leur contribution. Ce travail nous permettra de parfaire notre expérience dans le domaine des œuvres sociales et de consolider notre argumentation. Mais il ne doit pas nous faire perdre de vue que le plus urgent est de mettre au point notre programme immédiat et d'engager l'action.

Dans cette perspective, la Commission a préparé un questionnaire qui sera prochainement adressé aux sections. Ce questionnaire a pour but de nous faire connaître les réalisations locales existantes ou possibles, les désirs et les préoccupations du personnel dans les différents chapitres relevant du domaine social : activités culturelles et sportives, cantines, logement, enfance, etc. ; les réponses, préparées dans un large esprit collectif, aideront la Commission à définir un programme répondant aux besoins de l'ensemble du personnel.

Le Conseil national sera amené, dans une prochaine réunion, à en discuter et à déterminer la position de notre Syndicat sur des problèmes d'orientation tels que : prêts pour la construction dans le cadre du C.A.E.S., bourses de vacances, aide aux retraités, etc.

La Commission devra alors rapidement prendre les dispositions nécessaires pour populariser notre programme et, parallèlement, le proposer aux autres Syndicats de Chercheurs, Ouvriers d'Etat et Contractuels pour que des demandes communes, appuyées par l'action des sections, soient déposées au C.N.R.S.

COMMISSION "PERSONNELS SUR CRÉDITS EXTÉRIEURS"

Composée des représentants des principaux laboratoires de la région parisienne intéressés par la question, notre Commission s'est réunie quatre fois depuis le Congrès qui en avait décidé la constitution.

Son premier travail a été de faire parvenir à toutes les sections de Paris et de province un questionnaire individuel ayant pour but de nous faire connaître de manière précise les diverses situations créées par l'utilisation de plus en plus importante de ces « crédits extérieurs » au C.N.R.S. Il était également demandé à chaque section de nous faire un état des problèmes soulevés par ces crédits dans les laboratoires et des solutions qu'elle envisageait.

Peu de réponses nous sont parvenues. Nous demandons avec insistance que chaque section nous réponde rapidement. Nous avons besoin de la collaboration active des sections.

Parallèlement, notre Commission a entamé un travail d'information sur la structure de la recherche scientifique d'Etat en France. Il est très utile que le plus grand nombre possible d'entre nous ait en tête un tableau clair du fonctionnement des divers organismes dont dépend la Recherche. Cette étude est indispensable à la fois pour étayer les positions fondamentales de notre Syndicat et pour déterminer les points où il est possible et nécessaire d'intervenir.

Cette intervention, nous l'envisageons dans deux directions :

Il s'agit d'abord d'obtenir l'amélioration de la situation actuelle du personnel travaillant sur ces « crédits extérieurs ». Un projet de convention avec les principaux organismes distributeurs de crédits est à l'étude. Après accord du Conseil national, nous engagerons immédiatement la discussion, en premier lieu avec le Délégué général à la Recherche scientifique. Bien entendu, projet et état des discussions seront largement diffusés. L'objectif est d'arriver à un contrat individuel donnant des garanties analogues à celles du statut C.N.R.S. pendant la durée du contrat.

Mais l'objectif essentiel reste le reclassement de ce personnel dans le cadre du C.N.R.S. La question rejoint directement la défense du C.N.R.S. et suppose des transformations importantes dans la politique gouvernementale de la Recherche.

La Commission se charge d'étudier les possibilités pratiques de formuler les revendications indispensables, mais des résultats ne seront obtenus que par l'action de tout le personnel travaillant dans des laboratoires C.N.R.S., personnel sous statut ou non.

L'expérience des assimilés d'Orsay

QU'EST-CE QUE LA SECTION DES « ASSIMILÉS » D'ORSAY ?

Parmi les six sections de notre syndicat, à Orsay, il en est une à caractère particulier, puisque ses adhérents n'appartiennent pas aux personnels contractuels du C.N.R.S. Les collègues qui forment cette section syndicale sont les « assimilés » au C.N.R.S.

Cette appellation est appliquée à tous les personnels sans cadre, dont la plupart sont payées sur crédits de fonctionnement des laboratoires mais dont la rémunération et l'avancement se font par référence à la grille et aux statuts du C.N.R.S.

Notre section fixe elle-même les revendications propres aux « assimilés » et reçoit les conseils et le soutien des camarades du C.N.R.S. ; l'expérience faite à Orsay, en organisant ces travailleurs les plus défavorisés puisqu'ils n'avaient au départ aucune garantie d'emploi ni de salaire, a été très positive.

Nous ne revendiquons pas sur les différentes phases de cette assimilation et sur les actions de ces personnels qui ont conduit, du simple paiement de leur salaire par référence au C.N.R.S., à l'application actuelle à leur égard de toutes les clauses de notre statut.

Rappelons que nous avons, dans un article de notre bulletin n° 39 (janvier 1962), expliqué la lutte et les succès de ces camarades.

Nous voulons aujourd'hui faire le bilan de ces succès et montrer les perspectives.

Sur l'ensemble de la Faculté, nous comptons des personnels assimilés dans quatre laboratoires mais, pour l'essentiel, notre section est organisée dans le Laboratoire de Physique nucléaire.

QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE DE CES « ASSIMILÉS » ?

Notons tout d'abord que notre objectif final est l'intégration dans des postes C.N.R.S. ou Faculté et que nous exigeons pour les « assimilés » le placement en priorité sur ces postes. C'est ainsi qu'une vingtaine d'entre eux sont devenus des agents du C.N.R.S.

- Ces personnels sont classés par référence aux statuts du C.N.R.S. et bénéficient d'avancement d'échelons et de catégories grâce à leur commission paritaire consultative d'avancement qui comprend des représentants du syndicat et de la direction du Laboratoire de physique nucléaire.

- Les « assimilés » bénéficient également des augmentations de la fonction publique.

- Les augmentations du C.N.R.S. leur sont appliquées.

- Ils perçoivent la prime et les heures supplémentaires et, en général, toutes les dispositions du statut leur sont appliquées.

QUELLES SONT ACTUELLEMENT LEURS PRÉOCCUPATIONS ET LEURS PERSPECTIVES ?

Dans toutes leurs actions, les « assimilés » sont solidaires des travailleurs du C.N.R.S. et participent, avec leurs formes particulières, à tous les mouvements revendicatifs, notamment pour la plate-forme, et à tous les mouvements pour la défense du C.N.R.S.

A ces actions s'ajoutent des actions propres aux « assimilés » :

- Notamment sur des revendications locales ou pour la défense des sans cadres et non encore assimilés. Ainsi, nous avons obtenu, avec nos camarades du syndicat des personnels de l'Enseignement supérieur C.G.T., l'accord du doyen de la Faculté d'Orsay pour la création d'une commission technique chargée d'examiner avec les représentants syndicaux, le problème des classements et rémunérations de l'ensemble des agents payés sur crédits de fonctionnement.

- Dès que nous avons appris l'accord de la direction du C.N.R.S. pour déposer un projet à l'Education nationale, nous sommes intervenus auprès du directeur de notre laboratoire pour envisager dès maintenant l'application de ces mesures aux « assimilés ». Le bureau de notre section a fait une étude, en appliquant à chaque « assimilé » la plate-forme intersyndicale. Ce travail a démontré l'importance des augmentations qui résulteraient, pour les « assimilés », de l'obtention de la plate-forme.

La direction du laboratoire a été frappée par cette démonstration. Tout en faisant des réserves sur les possibilités pour le laboratoire d'appliquer intégralement la plate-forme, la direction s'est engagée à proposer, dans un délai rapide, des mesures d'augmentation. Ces augmentations étant considérées par nous, en accord avec la direction, comme une avance sur les résultats de l'action syndicale.

Les « assimilés » ont conscience que les succès importants qu'ils ont obtenus risquent de se trouver compromis par la politique actuelle de stabilisation des crédits de l'Université et de la Recherche. Ils savent aussi que la non-crédation de postes C.N.R.S. dans le budget 1965 retardera leur intégration au C.N.R.S., seule solution valable et définitive à l'insécurité de leur emploi.

Ils sont donc tous décidés à participer à toutes les actions qui vont avoir lieu pour obtenir un budget décent pour le C.N.R.S.

Le problème des personnels payés sur crédits extérieurs

Au IX^e Congrès, les interventions de notre section syndicale du Centre d'Etudes Sociologiques sur le problème de ces personnels, ont constitué une importante contribution à l'approfondissement de cette question.

Nous présentons ci-dessous ces interventions qui ont permis, avec les expériences déjà amorcées les années précédentes (en particulier à Orsay et à Grenoble) d'engager de façon très solide les activités, actuellement en cours de développement, de la commission « personnels sur crédits extérieurs ».

Les travaux effectués ces derniers mois par notre section du C.E.S. se rapportent aux points 2 et 8 du rapport moral du bureau national.

Point 2 sur la défense du C.N.R.S.; je cite : « Nous avons approfondi cette année ce que devrait être l'expansion du C.N.R.S. : il reste cependant à préciser encore des aspects relatifs notamment, à l'industrie privée dans les laboratoires du C.N.R.S., au rôle de la délégation générale à la Recherche scientifique, afin de mieux nous armer pour la défense de la recherche libre et féconde, contre les appétits privés et la caporalisation politique. Ce sera une des tâches du IX^e Congrès. »

Point 8, sur le personnel sans cadre, sous contrat individuel :

« Parallèlement à l'orientation officielle qui consiste à ne pas allouer au C.N.R.S. le nombre de postes de contractuels qui serait nécessaire, les recrutements sur crédits divers se multiplient. Les agents ainsi recrutés n'ont aucune garantie statutaire. Le syndicat n'a pu encore rassembler ces divers personnels que sur la base d'établissements où ils sont suffisamment nombreux, notamment à Grenoble, à Orsay et au Centre d'Etudes Sociologiques. Le IX^e Congrès sera l'occasion d'un bilan général et aura à examiner les modes d'action pratiques pour faire avancer l'organisation de la défense de ces personnels. »

D'accord avec cette double orientation du rapport et encouragés par le Conseil national et le Bureau national, nous avons été amenés d'une part à regrouper et à syndiquer avec nous ces personnels sans cadre et, d'autre part, à étudier leurs situations concrètes. Nous n'avons pas limité notre étude au seul personnel du Centre d'Etude Sociologiques, nous l'avons étendue à tous ceux qui pouvaient se considérer comme des techniciens et administratifs dans des laboratoires de sciences humaines relevant du C.N.R.S. ou de l'Université, avec l'accord de la section du Groupe d'Ethnologie Sociale.

Le tableau de la situation actuelle qui va suivre ne prétend pas être complet et tenir compte dans les détails de toutes les situations. Nous espérons seulement qu'il sera suffisamment parlant, pour ne pas dire criant, pour nous convaincre et nous permettre de décider d'une ligne d'action qui nous permette de syndiquer activement ces personnels sans cadre, dans la perspective commune de la défense du C.N.R.S. et de l'Université.

Nous verrons d'abord quels sont les laboratoires et organismes concernés, sur quels crédits extérieurs ils fonctionnent. Puis, ensuite, la situation concrète des techniciens par rapport aux points suivants : contrat, salaires et avantages sociaux, conditions de travail et nature du travail.

I. LABORATOIRES, CREDITS

9 laboratoires ou instituts relevant du C.N.R.S. ou de l'Université ont été contactés, qui sont :

- Laboratoire de Psychologie sociale ;
- Groupe d'Ethnologie sociale ;
- Laboratoire de Psychologie générale ;
- Laboratoire de Psychologie Clinique ;
- Institut des Sciences sociales du Travail ;
- Centre de Sociologie européenne ;
- Laboratoire de Sociologie industrielle ;
- Centre d'Automatique documentaire ;
- Centre d'Etudes sociologiques.

Ces laboratoires ou instituts dépendent soit complètement du C.N.R.S. (comme le C.E.S.), soit de l'Université ou de l'Ecole

pratique des Hautes Etudes, mais même dans ce cas ils sont liés au C.N.R.S. du fait que la majorité du personnel directeur (chercheurs) sont des cadres C.N.R.S.

Dans ces 9 organismes, nous avons dénombré 60 techniciens sur crédits extérieurs et seulement 15 techniciens C.N.R.S. Ce rapport surprenant (75 % de techniciens non C.N.R.S.) n'est exact que dans la mesure où nous n'avons fait la comparaison que sur les groupes de recherche recevant des crédits extérieurs, cette remarque étant valable essentiellement pour le C.E.S. qui comprend quatre groupes de recherches recevant ces ressources. Ce rapport 60/15 n'en demeure pas moins un indice de la croissance extrêmement rapide du personnel employé sur crédits extérieurs.

— Origine des crédits : Si l'on dénombre les différents crédits non C.N.R.S., on trouve, d'une part, des crédits émanant de l'enseignement supérieur, de l'Ecole pratique des Hautes Etudes et de la Fondation Marc-Bloch. Ces crédits peuvent être considérés comme normaux mis à part ceux de la Fondation Marc-Bloch qui proviennent essentiellement de la Fondation Ford. Sur les 60, 20 personnes sont rémunérées sur ces crédits.

Quant aux autres crédits, ils proviennent soit d'organismes publics : essentiellement de la D.G.R.S.T., de la C.E.C.A., des Affaires culturelles, du Haut Commissariat à la Jeunesse et aux Sports, de la Productivité, etc. ; soit d'industries privées diverses. La majorité des techniciens et administratifs étudiés étant payés par la D.G.R.S.T. (30).

— Quant au montant de ces crédits, il est très difficile d'en donner le chiffre exact ou même approximatif étant donné le secret quasi militaire qui règne sur ce sujet. Cependant, pour le C.E.S., nous savons qu'ils sont de l'ordre de 80 à 100 millions. Il est à noter que le nombre et l'importance des C.E. s'accroissent sans cesse et que, dans certains cas, ils tendent à suppléer presque complètement la carence des crédits C.N.R.S. ou Université ; ceux-ci tendant à se limiter de plus en plus à des crédits de fonctionnement, d'ailleurs très insuffisants.

— Les modes de gestion de ces crédits sont divers : ils peuvent être effectués par des organismes tiers, par le C.N.R.S. (ce qui est loin d'être la majorité des cas) ou par le responsable scientifique lui-même ; ce dernier type de gestion entraînant un alourdissement considérable des charges administratives et tendant à transformer le responsable scientifique et ses adjoints en hommes d'affaires. Il faut souligner ici que la décision du mode de gestion incombe toujours au responsable scientifique auquel ces crédits sont versés.

II. SITUATION DES PERSONNELS SUR RESSOURCES AFFECTEES

Dans les points qui vont suivre, nous allons essentiellement parler du personnel assimilé technicien. Cependant, il faut souligner que la plupart des remarques que nous allons faire s'appliquent aussi au personnel administratif, moins nombreux il est vrai pour le moment, mais

tout aussi désavantagé (absence de contrat, rémunération fixée arbitrairement, absence de définition des tâches, etc.).

A) Contrats et sécurité de l'emploi :

Signalons l'absence totale de contrats dans la majorité des cas, mis à part les techniciens de l'enseignement supérieur qui ont un contrat de trois ans (4). Le contrat est soi-disant remplacé par un accord tacite et verbal entre le responsable scientifique et l'intéressé. Ce genre de contrat dépend donc entièrement de la « gentillesse » dudit responsable. Dans ce cas, aucune sécurité d'emploi, aucune possibilité d'avancement et aucune possibilité de reclassement ne peuvent être assurées à ce personnel. Si le financement extérieur est arrêté, la recherche est stoppée, le personnel immédiatement débâché. Ce schéma est loin d'être théorique puisque des cas semblables se sont déjà produits ou sont sur le point de se produire (signalons ici l'aberration de crédits très importants, une dizaine de millions, accordés seulement pour un an). Il est certain que cette situation d'insécurité et d'instabilité nuit à la nature même du travail des techniciens sinon à la nature même de la recherche ; on est même tenté de parler de sabotage objectif.

B) Salaires et avantages sociaux :

Le montant des salaires dépend à peu près complètement de la bonne volonté et des disponibilités supposées du responsable scientifique ; d'où des disparités scandaleuses.

a) Disparités entre techniciens C.N.R.S. et non C.N.R.S. à l'intérieur d'un même laboratoire.

Dans de très rares cas, cette disparité est positive. Le personnel non C.N.R.S. étant payé plus que le C.N.R.S. à travail et qualification égaux. Cette différence pouvant aller jusqu'à 25 % (120.000, 150.000) dans la plupart des cas les disparités sont négatives ; soit le technicien est assimilé en gros au technicien C.N.R.S., mais dans son traitement on ne tient pas compte de la prime de recherche, soit il n'est pas assimilé du tout et son salaire est nettement inférieur à celui du technicien C.N.R.S. effectuant le même type de travail. Citons aussi le cas, assez rare, de techniciens C.E. dont la rémunération est à peu près identique à celle du C.N.R.S.

b) Disparités entre techniciens payés sur crédits extérieurs :

Etant donné l'anarchie des modes de rémunération, ces disparités sont nombreuses et très importantes. Les salaires peuvent varier presque du simple au double, toujours à travail, qualification et diplômes égaux.

Enfin, signalons que, dans les laboratoires recevant des crédits de sources très diverses : C.N.R.S., Hautes Etudes, ressources affectées, le responsable scientifique qui veut unifier les rémunérations de ses techniciens est obligé de se livrer à toute une gymnastique très complexe : une vacation par-ci, un supplément par-là, tant qu'il en a les moyens.

Quant aux avantages sociaux, toutes les personnes contactées ont déclaré avoir la S.S. (régime de droit privé), mais il n'y a pas si longtemps certains laboratoires ne déclaraient pas une partie de leur personnel. Tous les autres avantages sociaux accordés au personnel C.N.R.S. : mutuelle, C.A.E.S., caisse de retraite, ils n'y ont pas droit. D'autre part, on nous a signalé que, dans certains cas, le bulletin de salaire ne comportait que la

SUITE AU DOS

somme globale brute du traitement sans indication du montant des primes de transport et de résidence. A la demande des intéressés, on répond que les primes sont comprises dans le salaire global. Méthode frisant l'irrégularité.

Les allocations familiales et la prime de salaire unique ne sont souvent pas versées automatiquement par l'organisme gestionnaire ; ce qui oblige l'intéressé à faire lui-même les démarches.

C) Conditions de travail :

De même que les salaires, elles dépendent à peu près complètement du responsable scientifique. Les horaires varient officiellement (heures déclarées) de 30 à 46 heures par semaine. L'écart étant beaucoup plus grand si l'on veut considérer les heures réellement effectuées. Parfois, le responsable scientifique déclare un nombre d'heures bien supérieur à celles qui sont effectuées (lorsque le salaire est calculé à partir d'un taux horaire, souvent très minime) pour que le technicien assimilé ait un salaire mensuel à peu près correct. Dans d'autres cas, au contraire, des heures supplémentaires régulièrement effectuées ne sont pas déclarées et donc ne sont pas payées ; par exemple, assistance obligatoire à des séances de travail le soir (4 heures).

Pour certains existe un contrôle très sévère de leur horaire de travail (à 1/2 heure près) ; à d'autres, au contraire, on laisse la plus grande liberté (travail chez soi ou librement organisé). Cette liberté n'étant que la conséquence d'un manque de locaux (surpeuplement).

Quant aux vacances, la plus grande anarchie règne : soit régime C.N.R.S., Hautes Etudes, Sciences politiques ou mêmes vacances scolaires payées (deux mois l'été).

Pour les conditions matérielles de travail, elles traduisent la misère du C.N.R.S. : locaux misérables, entassement, travail dans des couloirs, absence de fenêtres, bruits divers, etc. A un tel point que, parfois, les conditions d'hygiène minima ne sont pas respectées.

D) Nature du travail :

Notre étude révèle que le personnel engagé sur ressources affectées est très jeune (de 18 à 30 ans). Seuls, en effet, des jeunes qui viennent de terminer leurs études, qui sont mal informés, qui ont besoin d'argent, acceptent ce type de travail temporaire et son insécurité. Pour eux, il peut aussi s'agir d'un travail d'attente, de transition ; dès qu'ils trouveront mieux et plus sûr, ils partiront. Les responsables scientifiques peuvent avoir des attitudes différentes en face de cette main-d'œuvre. Soit ils lui font faire un travail de technicien qualifié, mais sous-payé, à plein temps (ceci à cause du manque de postes C.N.R.S.), soit ils la considèrent comme un personnel à former et lui laissent donc le temps de suivre cours et séminaires. Ce temps de formation alloué par quelques responsables scientifiques est extrêmement variable : de 1 à 10 heures par semaine. Là encore il faudrait distinguer entre temps de formation strictement lié aux intérêts de tra-

vail du laboratoire et temps de formation correspondant aux intérêts personnels (recherches, 3^e cycle) du personnel assimilé.

Mais ces deux types d'utilisation (techniciens à plein temps ou techniciens en formation) ne sont pas liés à deux types de rémunération qui tiendraient compte de cette différence : un technicien assimilé peut suivre 10 heures de cours par semaine et être aussi bien payé sinon plus que celui dont on exigera un travail à temps plein.

Cette ambiguïté de recrutement et d'utilisation entraîne une multiplicité de situations (travaux très différents, salaires très différents sans relation entre travail et salaire).

Travaux très différents : à un même type de personnel on demandera de taper des lettres à la machine, de servir de bonne à tout faire, de faire un travail de technicien qualifié, de collaborer activement à la recherche en cours. A certains on interdira toute recherche personnelle, à d'autres on la conseillera en la rendant possible.

Quelles que soient la complexité, l'hétérogénéité des situations ici exposées, soulignons que tout ce personnel travaille dans des laboratoires C.N.R.S. ou bien dans des laboratoires dont les responsables scientifiques et certains techniciens sont C.N.R.S. Ce qui implique une solidarité nécessaire entre toutes ces catégories. Nous devons revendiquer ensemble pour que cessent l'insécurité d'emploi, l'absence de statut caractérisant ce personnel en nombre croissant.

III. — LE SENS ET LE CONTENU DES REVENDICATIONS

Pour voir un peu clair dans la multiplicité des cas, prenons un des exemples, sans doute le plus important par la masse des crédits et des personnels mis en jeu, par sa portée politique et aussi par les possibilités d'action qu'il offre : un résultat sur ce point précis devrait faire tache d'huile, clarifierait la situation et permettrait de la renverser. Cet exemple, schématisé, c'est celui-ci :

Un chercheur du C.N.R.S. passe une convention avec la D.G.R.S.T. (Délégation Générale à la Recherche Scientifique et Technique) en vue de l'exécution d'un projet défini, à réaliser dans une période donnée. La gestion comptable peut être confiée à un organisme tiers qui devient l'employeur du personnel embauché pour l'exécution du projet. Le travail se fait dans des locaux C.N.R.S.

Problèmes posés :

1^o Les crédits D.G.R.S.T. sont octroyés par un organisme dépendant directement du Premier Ministre, du gouvernement. Il ne s'agit pas de discuter ici de l'intérêt de technique organisationnelle des « actions concertées » à l'origine de ces crédits. Ce qu'il faut retenir c'est que :

— On ne voit pas pourquoi ces crédits ne sont pas répartis par le C.N.R.S. lui-même, dont l'organisation permettrait autant d'efficacité et plus d'indépendance que le nouvel organisme ;

— Pourquoi donc, en fait, ils sont soustraits au C.N.R.S. ;

— C'est crédits sont dans leur principe « orientés », répondant d'abord aux intérêts de celui qui en dispose directement, en second lieu seulement à ceux de la recherche indépendante... ;

— Ils sont provisoires et permettent en principe de favoriser qui plaît, de défavoriser qui ne plaît pas... ;

— Enfin, non seulement ces fonds sont pratiquement soustraits au budget du C.N.R.S., mais l'exécution des projets est encore, en fait, financée pour une part sur le budget normal du C.N.R.S. : temps des chercheurs et des techniciens, occupation de locaux, utilisation du matériel, utilisation des services administratifs, etc.

La perspective générale est claire : il ne s'agit plus de grignotage, mais d'une attaque de front pour remplacer la recherche indépendante par une recherche « à ma botte ».

2^o Le personnel embauché pour l'exécution de ces conventions est dans une situation précaire : souvent il n'y a, en fait de garantie, que la parole d'un patron et les conditions de travail et de paie varieront avec, disons, la largeur de vue de celui-ci et la situation du laboratoire ; dans un laboratoire isolé, toutes les « combines » sont possibles. Il y a aussi la tendance inverse : profitant des difficultés budgétaires du C.N.R.S. et des imperfections de son fonctionnement, la gestion de ces crédits extérieurs se fait de souplesse et permet à certains patrons d'attribuer des rémunérations supérieures aux nôtres, au point qu'on a vu des techniciens du C.N.R.S. passer ainsi, dans le même laboratoire, avec le même patron, sur ces « ressources affectées ». Mais, derrière ces différences, il y a une politique qui aboutit à fabriquer une masse de personnel mouvant, sans stabilité, sans possibilités de

pression, ni sur sa situation ni sur l'organisation de la recherche, personnel destiné par définition au service des « recherches orientées ».

Ainsi progresse à l'intérieur même du C.N.R.S. ce qu'on appellerait volontiers un cancer : ça gonfle, ça prolifère et ça veut étouffer..., si le mot n'évoquait l'idée d'incurable. Or, la situation n'est pas incurable, loin de là. Les jeux ne sont pas faits, et ceci, pour les raisons suivantes :

1^o D'abord, la politique de nous avons décrite derrière ce gonflement relatif des « ressources affectées » est, dans ces termes, une politique inavouable. Il est encore impossible à la D.G.R.S.T. d'admettre que son rôle politique est la démolition de la recherche indépendante. Bien au contraire, son rôle officiel est un rôle de coordination ainsi que de renforcement, de relance des secteurs qui en ont besoin. Il doit y avoir moyen, là, de prendre au mot le gouvernement ;

2^o Cette politique est souvent contradictoire. Les recherches orientées, à exécuter dans des délais déterminés, supposent une avance suffisante des recherches fondamentales et un personnel capable d'utiliser ce travail. Retirer de l'argent à la recherche fondamentale, c'est condamner à l'échec la recherche appliquée. Les exemples ne doivent pas manquer des situations absurdes auxquelles on aboutit : une partie du crédit de recherche nécessairement détournée de son objectif vers des travaux théoriques et de formation, eux-mêmes mal exécutés par suite des exigences, délais et argent, de la convention. La rationalité même dont se réclament les « actions concertées » devrait renverser la tendance au profit de la recherche de base. Finalement, quel organisme serait mieux placé que le C.N.R.S. pour apprécier le rapport optimum entre ces actions orientées à court terme — dont la technique ni éventuellement l'intérêt ne sont pas en cause — et la recherche fondamentale ?

Autre point contradictoire : l'aspect administratif. Le premier résultat des « ressources affectées » est de créer au sein même d'organismes du C.N.R.S., des excroissances plus ou moins autonomes. Empiètements et désordres administratifs, problèmes de locaux, des services communs ; une rationalité évidente commanderait l'adaptation, l'unification avec les services C.N.R.S. en place. Comment la D.G.R.S.T. peut-elle combiner ce genre de désordre avec son but officiel de développement planifié de la recherche ?

3^o Mais la raison fondamentale pour laquelle cette situation n'est pas incurable, c'est que nous ne l'acceptons pas. Peut-être certains y voient-ils un intérêt immédiat. Au total, la situation d'instabilité et de dépendance ainsi créée ne peut satisfaire à aucun point de vue, à longue échéance. Si par le biais des conventions, un personnel important se rapproche du C.N.R.S. et ne va pas dans le privé, c'est qu'il veut un travail qui lui plaît, dans la recherche indépendante. Et cet avenir dans la recherche indépendante, il est prêt à le défendre. Avec les contractuels du C.N.R.S., dans les mêmes laboratoires, avec les mêmes patrons, nous avons tous finalement le même intérêt : pour les uns comme pour les autres, l'intérêt personnel et l'intérêt national passent par la défense et le renforcement du C.N.R.S.

L'ACTIVITÉ DE LA SECTION LYONNAISE

Il y a un an, nos camarades de Lyon nous avisaient de leur intention de constituer une section de notre Syndicat C.G.T. des Techniciens et Administratifs du C.N.R.S.

Depuis cette date, que de chemin parcouru ! L'année 1964 a été jalonnée de nombreuses actions, tant pour la défense des revendications générales du C.N.R.S., de l'Université, de la Fonction publique, que pour les revendications locales : défense individuelle des agents du C.N.R.S., intégration de la prime de résidence dans le salaire, pour une meilleure répartition de la prime à la recherche, pour l'attribution de la prime de transport. Et, tout récemment, une Commission d'hygiène et de sécurité a été constituée avec l'ensemble des autres Syndicats. Un cahier comportant les consignes de sécurité a été élaboré et distribué à tout le personnel.

Ces activités multiples ont été organisées dans l'unité la plus large. En effet, dès le départ, nos camarades ont appliqué à Lyon ce principe fondamental de notre C.G.T. : « Agir dans l'unité » et toutes les actions ont eu lieu à l'initiative de l'Intersyndicale lyonnaise groupant chercheurs et techniciens. Au travers de ces actions, les contractuels du C.N.R.S. de Lyon ont pu juger notre jeune et dynamique section C.G.T. et ses dirigeants ; nombreux sont ceux qui viennent maintenant rejoindre nos rangs. L'existence d'une puissante section C.G.T., jouissant de la confiance du personnel, permet déjà d'organiser des actions de plus grande envergure.

C'est ainsi que, dans le cadre de l'action pour la défense du C.N.R.S., pour un budget 1965 décent, notre section lyonnaise a déployé une grande activité, avec l'ensemble des organisations syndicales du C.N.R.S.

Nos camarades ont tout d'abord informé, par lettres, de la

situation catastrophique du C.N.R.S., le personnel, les professeurs, les parlementaires, les syndicats départementaux, la presse, les partis politiques. Une pétition a été lancée dans tout le personnel pour protester contre cette situation.

Cette première activité avait pour objectif la préparation de la réunion d'information-conférence de presse qui devait se dérouler le 9 juin, dans la salle de l'A.G.E.L., en présence de Michel Langevin, maître de recherche au C.N.R.S., du Bureau national du S.N.C.S.

Cette assemblée a largement atteint les buts fixés en rassemblant un auditoire nombreux avec la participation de deux professeurs, plusieurs députés, dont un U.N.R., des représentants des partis politiques, des dirigeants syndicaux de l'U.G.F.F., du S.N.E.T. et du S.N.E.S. sup., des représentants et correspondants de la presse régionale : « La Voix du Lyonnais », « Dernière Heure », « Le Progrès de Lyon »...

Cette action intense n'a pas empêché nos camarades lyonnais de prendre une part très active au dernier mouvement de la Fonction publique du 10 juin.

D'autre part, sur le plan de l'éducation, ils se proposent de participer à une école syndicale organisée par l'U.G.F.F. pour la deuxième quinzaine d'octobre. Ils prévoient, dans le cadre de cette école, la tenue d'une journée d'étude sur les problèmes du C.N.R.S. avec la participation d'un camarade du Bureau national de notre Syndicat.

Par ailleurs, nos camarades groupés pour l'essentiel à l'Institut de la Catalyse envisagent de faire une campagne auprès de tous les agents des établissements de recherche de Lyon pour faire connaître notre Syndicat et les inviter à défendre leurs droits.

Notons enfin la participation de la section de Lyon à l'élaboration du Livre blanc. En effet, c'est l'une des rares sections qui a, très rapidement, apporté de nombreux éléments venant étayer notre dénonciation de la misère de la Recherche. Voilà le bilan prometteur d'une Section qui n'a pas un an d'existence !

Nos camarades lyonnais peuvent s'apprêter à fêter fièrement ce premier anniversaire ! Ils en ont le droit.

Bravo les Lyonnais !

Nouvelles de l'Union des Travailleurs Scientifiques

Notre Syndicat, en tant qu'organisation adhérente, participe à la vie de l'Union des Travailleurs Scientifiques. Cette association, créée en février 1961, est une association déclarée suivant la loi de 1901 et groupe sept organisations syndicales. Ces syndicats appartiennent à divers secteurs de Recherche, ce sont :

- le Syndicat de l'Enseignement supérieur (F.E.N.) ;
- le Syndicat des Chercheurs scientifiques (F.E.N.) ;
- les Syndicats de la Recherche agronomique (F.E.N. et C.G.T.) ;
- le Syndicat des Personnels contractuels de l'Education nationale (F.E.N.) ;
- le Syndicat des Personnels de l'Energie atomique (C.G.T.) ;
- le Syndicat des Personnels techniques et administratifs du C.N.R.S. (G.G.T.) ;

et groupent plus de 3.000 travailleurs scientifiques. Cette Union est donc un cartel de syndicats et il ne peut y avoir d'adhésions individuelles.

L'U.T.S. adhère, en tant qu'Union nationale, à la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques, qui est un groupement international de liaisons entre organisations de travailleurs scientifiques.

Les travailleurs de la Recherche française se trouvent dispersés dans un grand nombre d'établissements publics, semi-publics et privés, leurs activités sont variées (Recherche fondamentale, Recherche appliquée, mise au point de techniques nouvelles...) et ils appartiennent à des cadres différents (fonctionnaires, contractuels, régis par des conventions collectives...).

Il est donc apparu nécessaire de créer une association où ces travailleurs, en liaison constante, viendraient exposer leurs problèmes respectifs, adopteraient des positions communes pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux et organiseraient la défense de leurs moyens et conditions de travail.

Par ailleurs, l'U.T.S. permet aux scientifiques français de rencontrer leurs collègues étrangers, de faire des comparaisons sur les situations respectives de chacun, d'adopter une ligne commune sur les problèmes d'actualité tels que les applications qui sont faites aux découvertes scientifiques et d'ouvrir des débats, entre autres sur l'enseignement supérieur actuel et ses projets.

L'Union des Travailleurs Scientifiques a près de trois ans d'existence et son activité s'est développée sur deux plans : le plan intérieur français et le plan international.

Dans le premier cas, l'U.T.S. a organisé, en juin 1962, une journée d'études sur ses moyens pour la recherche. Les thèmes traités lors de cette journée furent :

- 1° La formation des chercheurs et des techniciens ;
- 2° Les salaires et conditions de travail des personnels de la Recherche ;
- 3° Les crédits de Recherche ;
- 4° Les problèmes relatifs à la gestion des crédits.

Les rapports et discussions ont été édités par l'U.T.S. et ont apporté aux Syndicats membres une documentation sur des sujets que les luttes syndicales ne

leur permettent pas toujours d'approfondir.

En 1962, l'U.T.S. a participé à un symposium sur l'Enseignement supérieur, qui s'est tenu à Moscou. Un compte rendu oral de la délégation française a eu lieu au laboratoire de Physique nucléaire en décembre 1963, avec la participation des Professeurs Schatzman et Lehman. Des notes sur ces interventions furent recueillies et publiées par l'U.T.S. à l'intention des Syndicats adhérents.

En 1963, l'U.T.S. eut peu d'activité, le Bureau ayant été désorganisé par suite de la démission de la secrétaire générale pour raisons personnelles.

Depuis janvier 1964, l'U.T.S. a réorganisé son Bureau et on assiste à un redémarrage de ses activités. Pour l'année à venir, l'action de l'U.T.S. sera centrée sur la préparation d'un colloque international qui se tiendra au printemps 1965, organisé par la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques, dont le thème sera : La participation des Scientifiques à l'aide aux pays en voie de développement. Comme travail préliminaire, le Bureau de l'U.T.S. contactera diverses personnalités scientifiques compétentes qui nous informeront des problèmes de ces divers pays et nous aideront par la suite à une meilleure participation française à ce colloque.

De plus, l'U.T.S. a participé à une réunion avec les organisations anglaises et danoises afin d'adopter une position commune sur les principes auxquels doivent s'en tenir les organisations afin qu'elles n'engagent pas la F.M.T.S. sur un terrain qui n'est pas le sien. Ce projet sera défendu au Conseil exécutif de la F.M.T.S. qui se tiendra à Bucarest par les délégués français et anglais.