



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

10, Rue de Solférino, 10
Tél. : 783-21-38

Bulletin d'information

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

Bulletin Mensuel n° 82

Janvier 1966

S O M M A I R E

- Pour l'aboutissement de nos textes
- Résultats de la Commission paritaire 1966
- Nouveau plafond de la Sécurité Sociale
- Premiers rapports préparatoires au Xème Congrès.
- Sécurité d'emploi et retraites
- Oeuvres sociales
- Personnels sur crédits extérieurs, contrats, vacations
- L'Unité Syndicale
- Les problèmes de la Paix.

POUR L'ABOUTISSEMENT DE NOS TEXTES

Comme nous l'avions annoncé dans notre Bulletin de Décembre, une Assemblée Générale des agents du CNRS de la région parisienne s'est tenue, à l'appel de l'Intersyndicale, le 25 Janvier à Paris.

Cette Assemblée avait pour objet de rappeler à quel stade en étaient les textes nous concernant, et d'envisager les actions nécessaires à leur aboutissement final.

Ces textes cheminent depuis des mois entre le CNRS, le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère des Finances, chacune de ces étapes leur faisant subir des modifications restrictives.

Le 12 Octobre dernier, une assemblée générale du personnel prenait acte de la réponse des Finances et des contre-propositions du CNRS, et décidait d'engager l'action pour faire sortir au plus vite ce qui restait du texte initial de notre plate-forme en considérant qu'il serait un acompte sur nos revendications.

Depuis cette date, ces textes, par suite des contre-propositions du CNRS, sont revenus à l'Education Nationale pour approbation et y sont restés bloqués dans les tiroirs de M. BLANCHARD. Il s'agit donc, pour nous, de les en faire sortir sans autre délai.

Pour franchir cette nouvelle étape, l'Assemblée Générale a décidé d'engager immédiatement les actions qui s'imposent car, soulignons-le, les textes n'ont jamais passé les portes officielles sans l'intervention du personnel. En effet,

chacun des obstacles franchis sur leur longue route ne l'a été qu'à la suite d'actions résolues de l'ensemble des agents.

En conséquence, l'Assemblée générale du 25 Janvier a décidé :

- Organisation de délégations par établissements ou laboratoires, porteuses de lettres, motions, pétitions en direction du Ministère de l'Education Nationale demandant la sortie des textes avant le 15 février
- Envoi de lettres et motions au Directeur du CNRS lui demandant d'intervenir fermement auprès de l'Education Nationale pour activer la sortie de ces textes.
- Convocation d'une nouvelle assemblée générale pour le 15 Février au cours de laquelle on fera le point de la situation. Au cas où aucun résultat n'aurait été obtenu, cette réunion se tiendrait à 16 h., en signe de protestation, et une action immédiate et massive serait engagée.
- Enfin, à l'issue de l'assemblée, deux motions ont été adoptées et adressées à la Direction du CNRS et au Ministère de l'Education Nationale dans lesquelles a été réaffirmée avec fermeté la volonté des participants de voir sortir définitivement notre plateforme revendicative dans les délais les plus brefs.

Belle occasion de concrétiser l'année sociale 1966 !

RESULTATS DE LA COMMISSION PARITAIRE 1966

Nous analyserons plus profondément dans notre prochain bulletin les résultats de la commission 1966, mais dans un souci d'information rapide nous avons tenu à publier dès maintenant les résultats chiffrés, assortis de quelques commentaires.

1) Accélération à 18 mois

Il est nécessaire d'indiquer qu'une étude statistique sur 1965 ayant fait apparaître des injustices quant à la répartition des accélérations entre les agents des labos du CNRS et les collaborateurs techniques affectés à des patrons, après discussion avec les syndicats, la décision a été prise de fixer le nombre d'accélérations à répartir proportionnellement pour chaque catégorie.

Ainsi pour un total de 626 accélérations, 370 pouvaient être attribuées aux agents des labos du CNRS, 193 à des collaborateurs techniques groupés affectés à des patrons, 63 à des collaborateurs techniques individuels.

Tableau n° 1
Accélérations à 18 mois

Catégories	Agents des labos CNRS	Collaborateurs techniques groupés	Collaborateurs techniques individuels
2 A	20	12	3
3 A	19	13	3
1 B	34	29	12
2 B	32	29	9
3 B	59	51	17
4 B	12	4	1
5 B	49	22	7
6 B	39	10	5

.... /

(... Suite du Tableau n° 1)

Catégories	Agents des labos CNRS	Collaborateurs techniques groupés	Collaborateurs techniques individuels
7 B	13	1	1
8 B	7	0	0
9 B	6	0	0
1 C	3	3	1
2 C	3	6	1
3 C	3	2	1
4 C	1	0	0
1 D	0	0	0
2 D	5	1	0
3 D	18	5	1
4 D	25	3	1
5 D	4	1	0
6 D	18	1	0

2) Inscription sur la liste d'aptitude à une catégorie supérieure

Il faut noter tout d'abord qu'à l'exclusion des catégories C et des catégories 6 à 9 B, où le nombre de places est illimité, 86 possibilités d'inscription ont été reportées pour l'année 1967 ; elles proviennent notamment du passage de 3 en 2 A, de 2 B en 1B et de 5 D en 4 D où le nombre de candidats est très inférieur au nombre de possibilités.

Par contre certaines possibilités reportées en 1967 de 1 B - 1 C en 3 A, de 3 en 2 D et de 4 en 3 D sont le résultat de la position de l'administration qui craint notamment "les difficultés dues aux créations de postes 1966 pour les commissions 1967", et qui estime très insuffisant le contenu des rapports des candidats pour l'accès à ces catégories.

Il est très caractéristique de constater que l'administration a demandé le report des 4 possibilités pour l'accès de la catégorie 4 D à la catégorie 3 D ne retenant aucun des 22 candidats.

Nous aurons l'occasion d'apporter d'autres précisions dans notre prochain bulletin. Notons qu'il y avait 480 agents proposés pour un changement de catégorie, 147 d'entre eux ont été retenus: le déchet le plus important provient du passage de 3 B en 2 B pour lequel il y avait 142 candidats et 17 possibilités seulement d'inscription sur la liste d'aptitude.

Inscription sur la liste d'aptitude à une catégorie supérieure

Tableau n° 2

Catégorie	Catégorie de promotion	Nombre de candidats	Nombre de possibilités	Nombre de retenus	Observations
2 A	1 A	40	18+1 en mars et 1 en juin	20	dont 1 en mars 1966 et 1 en juin 1966
3 A	2 A	17	26	11	
1 B	3 A	41+6 (1C)	6	4	dont 2 peuvent être nommés ARS et 1 suppléant
2 B	1 B	40	56	21	
3 B	2 B	142	18	18	
4 B	3 B	19+74 (5B)	40	10	
5 B	3 B	74+19 (4B)	40	30	+ 7 proposés 4 B
6 B	5 B	7	139	7	
7 B	6 B	2	illimité	2	
8 B	7 B	1	illimité	1	
9 B	8 B	1	illimité	0	
1 C	3 A	6+41 (1B)	6	2	+ 1 suppléant
2 C	1 C	15	illimité	2	
3 C	2 C	12	illimité	3	
4 C	3 C	5	illimité	3	+ 1 venant de 6 B
2 D					7 postes pourvus
3 D	2 D	20	11	5	
4 D	3 D	22	4	0	
5 D	4 D	4	28	3	
6 D	4 D	12	1	1	
6 D	5 D		1	1	

NOUVEAU PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

Le plafond des rémunérations soumises à cotisations de Sécurité Sociale est fixé pour l'année 1966 à 12.960 frs par an soit 1.080 frs par mois (au lieu de 1.020 frs). Depuis le 1er janvier, la cotisation maximum prélevée mensuellement est donc de 64,80 frs.

PREMIERS RAPPORTS PREPARATOIRES AU 10e CONGRES

Le 10ème Congrès de notre syndicat se tiendra les Jeudi 17, Vendredi 18 et Samedi 19 mars prochain suivant les décisions du dernier conseil syndical.

Afin de faciliter les discussions qui doivent être menées par chaque section avec l'ensemble des adhérents, sur les problèmes importants qui se posent à l'organisation syndicale dans la défense des intérêts des personnels, nous vous faisons parvenir une série de rapports préparatoires à la discussion.

Nous rappelons par ailleurs que chaque section devra présenter au congrès un rapport consécutif à la discussion qui aura été menée en son sein.

Une autre série de rapports vous parviendra avec le journal de Février.

- Le rapport d'activité
- Le rapport d'orientation pour les deux années à venir
- L'organisation et la propagande
- Le rapport sur la défense de la Recherche du CNRS, et analyse des options gouvernementales.

SECURITE D'EMPLOI ET RETRAITES

Avant d'aborder ce problème, il nous faut, d'abord, savoir quelle est notre situation. Nous appartenons à la Fonction publique et nous sommes régis par un Statut particulier de contractuels de l'Etat.

Bien que ce statut se rapproche, par certains de ses articles, du statut général de la Fonction publique, notre situation, en ce qui concerne nos systèmes de retraites, est calqué sur le secteur privé.

La notion de "contractuel" entraîne celle de ne pas être sûr de conserver son poste jusqu'à la retraite. Pour les techniciens et administratifs du C.N.R.S., cette instabilité d'emploi est de deux ordres suivant l'appartenance de leurs laboratoires : Facultés ou C.N.R.S. Dans le premier cas, c'est le collaborateur technique; son poste est renouvelable maintenant tous les deux ans et sa situation est liée à la carrière de son patron. Son emploi est supprimé si le professeur responsable du collaborateur technique part à la retraite ou meurt. Dans le second cas, c'est le contractuel de laboratoire et son poste n'est supprimé que dans le cas de cessation d'activité du laboratoire. Pour ces deux cas, les mesures de reclassement au CNRS se font dans la limite des places vacantes et dans la mesure où les nécessités de services le permettent. Ce qui donne un caractère très aléatoire à ces mesures de reclassement.

En tant que contractuels, nous avons droit, en matière de retraites, d'adhérer à des systèmes de retraites complémentaires calquées sur le système privé. Notre IGRANTE est, dans sa forme et dans son fonctionnement, similaire à l'U.N.I.R.S., alors que l'I.P.A.C.T.E. a pour parallèle l'Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres. Lorsque l'on établit une comparaison par rapport à ces caisses, elle est, évidemment, à notre désavantage et, la plus marquante des différences, est celle des cotisations pour lesquelles ces caisses pratiquent des taux supérieurs (voir document publié par le Syndicat, rapport de la Commission Retraite et Sécurité d'emploi).

Le travail que s'est proposé la Commission, compte tenu de ces données du problème a donc été :

- 1) - D'étudier des modifications statutaires susceptibles d'améliorer les garanties de notre statut actuel concernant la sécurité d'emploi, aussi bien pour les contractuels de laboratoires que pour les collaborateurs techniques par :
 - a) des mesures de reclassement
 - au C.N.R.S.
 - dans d'autres secteurs de l'Education Nationale
 - ou autres établissements de l'Etat
 - b) possibilités d'une option pour une mise à la retraite dans des conditions particulières, à partir d'un certain âge de l'agent licencié.

2) De faire une évaluation de nos systèmes de retraites (IGRANTE + IPACTE + Sécurité sociale).

3) De les comparer aux régimes similaires du secteur privé

- aux régimes de retraites du secteur nationalisé E.D.F. et S.N.C.F.
- aux régimes de retraites des fonctionnaires titulaires.

Cette étude a fait l'objet d'un rapport que chaque section devrait avoir, et notre but n'est donc pas de le commenter, mais de donner les conclusions auxquelles nous sommes arrivés.

Nous constatons qu'il y a une liaison évidente entre la situation qui nous est faite, en tant que contractuels, et les régimes de retraites auxquels nous avons droit.

La retraite, en pourcentage du dernier traitement des titulaires est liée à la certitude, pour le titulaire, de conserver son emploi jusqu'à la retraite, alors que pour le contractuel, il est possible de lui supprimer son poste.

Il est démontré, d'autre part, d'après les documents que nous possédons, qu'en ce qui concerne l'évaluation de nos retraites, celles-ci, pour la grande masse des salaires du C.N.R.S., sont plus faibles que les retraites des agents de l'E.D.F., S.N.C.F. ou fonctionnaires titulaires calculées sur le dernier traitement.

En fonction de ces constatations, nous avons classé en trois catégories les mesures pouvant être envisagées, à savoir :

- a) Système fonctionnaire,
- b) Système secteur nationalisé.
- c) Système d'additif à notre statut

De ces trois systèmes, nous pouvons rejeter le système du secteur nationalisé. Ce système, en effet, ferait sortir le C.N.R.S. de la Fonction publique, lequel deviendrait un établissement à caractère industriel et commercial. Un tel changement de structure n'est, certes, pas sans danger pour les garanties du personnel et l'indépendance des travaux de recherche.

En ce qui concerne le système fonctionnaire, l'étude pour une éventuelle titularisation du cadre est à faire. Si nous sommes certains qu'un cadre de fonctionnaires titulaires apporte une bonne stabilité d'emploi et une retraite, venant combler un certain nombre d'insuffisances de nos systèmes, par contre, nous ne pouvons pas affirmer que nos indices et nos conditions d'avancement seraient celles de notre statut dans le cas d'une titularisation éventuelle de notre cadre. Ceci reste, évidemment, à démontrer et peut être fait par une analyse des statuts particuliers des personnels titulaires des enseignants primaire, secondaire, technique et supérieur dans lesquels nous pouvons trouver des éléments de comparaison.

Quant à la troisième possibilité, nous pensons que, contrairement aux deux autres (qui devraient faire l'objet de nombreuses discussions et qui ne peuvent se régler en un congrès), elle permettrait, une fois les textes élaborés, de s'inscrire dans notre plate-forme revendicative. L'élaboration de ce projet de texte est en voie de préparation et nous pouvons en donner les grandes lignes :

A) Avenant au statut en matière de Sécurité d'emploi
comprenant :

en cas de suppression d'emploi :

- 1) des mesures de reclassement
 - a) au CNRS
 - b) dans d'autres secteurs de l'Education Nationale
 - c) dans d'autres établissements de l'Etat
- 2) la possibilité d'opter pour une mise à la retraite dans des conditions particulières

B) Avenant au statut dans le cas d'une option au choix pour titularisation, après 10 ans de service :

C) Mesures envisageables pour l'amélioration des caisses de retraites complémentaires I.P.A.C.T.E. et I.G.R.A.N.T.E.

Ce n'est qu'un plan détaillé, mais la commission chargée de ces problèmes présentera, comme introduction à la discussion au Congrès, en plus des éléments ci-dessus, l'élaboration d'un projet de texte de cet additif.

OEUVRES SOCIALES

Le huitième Congrès de notre syndicat avait décidé "d'Engager une action de grande envergure pour doter le personnel d'oeuvres sociales décentes".

Tenant compte des réalités, le neuvième congrès décida que pour mettre en pratique une telle chose il fallait créer une commission chargée de prendre contact avec les autres organisations syndicales du C.N.R.S. pour l'élaboration d'une plate-forme commune sur le chapitre des oeuvres sociales, après avoir au préalable étudié, rassemblé une documentation importante sur la question. Les camarades ont pu suivre l'évolution de ce problème particulier dans les numéros 66- Juin 1964, 71 - Décembre 1964 et 77 de Juin 1965 du Bulletin d'Information de notre syndicat.

Le lundi 17 Mai 1965 se tenait au C.N.R.S. une intersyndicale où le Président du C.A.E.S. mandaté par le conseil d'Administration apportait des éléments en faisant ressortir les difficultés financières énormes qu'a le C.A.E.S.

De cette réunion un document est sorti et chaque section a eu le loisir de l'étudier. Le "Rapport général sur les affaires sociales du C.N.R.S." présenté par l'Intersyndicale chercheurs et techniciens et ouvriers d'Etat est une étude sérieuse de la situation et des besoins. C'est un outil indispensable pour nos militants qui pourront ainsi en toute connaissance informer le personnel et ainsi faire que l'action se développe.

Il apparaît à sa lecture que :

1) 0,66% des dépenses de personnels, soit 1.733.302 F auront été dépensés en 1965 pour les avantages sociaux (y compris Hygiène et sécurité du travail, logements, etc.). En comparaison par exemple: 3% au C.E.A., plus 4% pour les cantines.

2) "Le salaire différé" au C.N.R.S. est très inférieur au "salaire différé moyen national".

3) Sans bénéficier des avantages de carrière des fonctionnaires titulaires, les contractuels sont assujettis aux "régimes spéciaux" de la fonction publique (allocations familiales, retraites complémentaires, etc.) tout en cotisant à la sécurité sociale dans le cadre des "régimes généraux". Ce qui a pour conséquence de nous priver des avantages sociaux qu'ont les travailleurs des secteurs privés, semi-publics ou nationalisés.

4) Le C.N.R.S. ne dépense pas actuellement tout l'argent réservé aux charges et oeuvres sociales.

5) Le manque de décentralisation des affaires sociales se fait cruellement sentir. L'absence de constructions sociales et avantages sociaux compromet le bon fonctionnement de certains groupes de laboratoires (cantine, bloc médico-social, parking, etc..)

6) Ce manque de décentralisation des "affaires sociales" du CNRS est en contradiction formelle avec les orientations définies par les propositions pour le Vème plan.

7) La part attribuée au C.A.E.S. y compris cantine ne représente pas 0,2% de la masse des salaires directs.

En conséquence notre syndicat avec :

Toutes les organisations syndicales du C.N.R.S. réunies en commission intersyndicale d'études sociales demande que :

1° - Tous les problèmes sociaux donnent lieu à une consultation des représentants des personnels responsables de leurs mandants. Les syndicats se tenant prêts à désigner deux représentants par organisation.

2° - La direction générale du C.N.R.S., le Conseil d'Administration, le Directoire, le Bureau National du C.A.E.S., considèrent que le C.N.R.S. est une Entreprise Publique comprenant des établissements dans toute la France, ce qui implique la décentralisation des services sociaux qui seraient gérés sur place par des comités sociaux locaux dont des représentants formeraient le comité central d'oeuvres sociales au siège du C.N.R.S.

Toutes dispositions soient prises pour informer et connaître au moyen d'enquêtes très précises auprès des agents du C.N.R.S. les besoins sociaux réels.

Pour y apporter remède, une augmentation très importante du budget des affaires sociales du C.N.R.S. soit inscrite aux exercices financiers du Vème plan (1966-1970).

Sur la masse des salaires versés aux agents du C.N.R.S. les pourcentages devraient être :

2% pour dépenses administratives légales et extra-légales
(médecine et sécurité du travail, etc.)

1% pour construction et fonctionnement des cantines

1% pour la construction de logements

2% pour le C.A.E.S. (colonies de vacances, attributions importantes de subventions aux sections locales, etc...)

Soit 6% au lieu de 0,66% pour 1965.

L'utilisation pleine et entière de ce budget social permettrait la mise en place et le développement de l'assistance sociale, infirmeries, cantines,

crèches, garderies activités de détente (sportives et culturelles) activités syndicales et éducatives, non seulement par la construction de bâtiments mais aussi par l'attribution d'un personnel en nombre suffisant pour assurer le bon fonctionnement des réalisations sociales.

Pour que la gestion de ces réalisations soit assurée, des heures devraient être accordées aux responsables nationaux et locaux du C.A.E.S. ainsi qu'aux membres de commissions paritaires tel que d'Hygiène et Sécurité du travail.

Notre syndicat se doit de faire avancer les choses par des propositions concrètes d'action. Ce sera le /la commission d'oeuvres sociales de notre Xème travail principal de

La synthèse que vous avez entre les mains n'est qu'un élément qui permettra aux sections d'aborder le problème afin qu'au congrès des décisions soient prises.

Une première proposition pourrait être la désignation par le congrès de deux camarades officiellement et nommément mandatés près du C.N.R.S. en demandant aux autres syndicats d'en faire autant. Ils auraient pour tâche principale de faire en sorte que des discussions s'engagent immédiatement avec la direction du C.N.R.S.

Une deuxième proposition pourrait être la demande pour la mise en place d'une commission paritaire près du bureau 1 A chargé des affaires sociales. Nos représentants auraient pour tâche de veiller à ce que nulle somme des prestations familiales ne retourne à l'Etat comme c'est le cas actuellement. Cette commission paritaire devrait avoir les mêmes pouvoirs que les administrateurs élus aux caisses d'allocations familiales.

PERSONNELS SUR CREDITS EXTERIEURS, CONTRATS, VACATIONS

1°) - Depuis plusieurs années nous assistons à une transformation du travail de Recherche. Parallèlement aux recherches individuelles est apparue la nécessité du travail d'équipe auquel le C.N.R.S. n'était pas préparé dans son organisation et qu'il ne pouvait favoriser faute de moyens financiers.

Devant cette situation, pour faire aboutir certaines recherches importantes, des chercheurs du C.N.R.S. ont cru trouver une solution en s'adressant à des organismes divers: publics, semi-publics ou privés qui leur offraient des moyens financiers pour effectuer des recherches les intéressant directement sur la base de "Conventions" limitées dans le temps. L'extension donnée à cette méthode a abouti à la situation suivante :

environ 1.000 techniciens et chercheurs travaillent actuellement dans les laboratoires du C.N.R.S. sans avoir les garanties de leurs camarades placés sur des postes C.N.R.S.

2°) - Précisons les problèmes posés par cette situation :

Pour la gestion :

a) La décision de conclure une convention est une décision individuelle du chercheur; or, elle a des conséquences immédiates pour tout le laboratoire où s'effectue la recherche : locaux, utilisation des services communs, définition du travail pour le personnel du C.N.R.S. impliqué dans cette recherche.

b) Le renouvellement des "conventions" est aussi arbitraire que leur conclusion. Remise en question à chaque fois des investissements réalisés.

c) Le chercheur, bien que co-responsable de la gestion, et "patron" réel n'est pas le gestionnaire officiel. Le bailleur de fonds traite avec un organisme intermédiaire. Souvent c'est une association qui sert de cadre juridique (certaines d'entre elles ont pris un développement considérable). Il en a découlé :

La multiplication d'organismes aux méthodes de gestion les plus diverses.

L'obligation, pour les chercheurs intéressés de se transformer en autant de petits chefs d'entreprise amateurs. Les doubles emplois. Une grande importance relative d'erreurs de prévisions etc... et surtout de faire passer la "gestion" avant la "recherche".

Pour le Personnel :

a) le personnel employé dans le cadre de ces conventions n'a pas de statut (il peut travailler sur des fonds d'Etat ou pour des organismes dont la trésorerie est alimentée en partie par des fonds d'Etat, mais son éventuel contrat individuel est de droit privé) et sa situation effective varie suivant l'organisme qui le paie. A égalité de qualification et de fonction, il est souvent défavorisé par rapport à ses collègues du C.N.R.S.

b) Ses conditions de travail ne sont pas précisées, non plus que ses possibilités de promotion.

c) C'est par définition un personnel employé provisoirement, alors que dans la plupart des cas, il n'accepte cette situation que par manque de postes au C.N.R.S.

d) L'existence de "conventions" influe souvent très directement sur les conditions de travail, et de promotion du personnel technicien relevant directement du C.N.R.S. Il est impossible de mener à bien une recherche dans des conditions aussi précaires.

3°) A son dernier congrès, le syndicat CGT/techniciens, administratifs C.N.R.S. a décidé de syndiquer les "techniciens" sous "contrat extérieur" qui le désireraient, afin qu'ils aident dans un premier temps à définir une politique syndicale cohérente à l'égard de la situation créée par le développement des conventions. La position d'ensemble est de réclamer aux organismes du C.N.R.S. des crédits de recherche ainsi que la définition des objectifs de recherche, tout en exigeant une réforme des Comités du C.N.R.S. leur permettant, le cas échéant, d'appliquer la technique des "actions concertées".

Le personnel employé à titre de "chercheurs" sous contrat peut également se syndiquer au syndicat national des chercheurs scientifiques.

a) Ces deux syndicats sont actuellement en discussion avec la D.G.R.S.T. pour que celle-ci propose à tous les organismes contractants un contrat-type pour chaque personne embauchée. Ce texte pourrait être une excellente arme en faveur de la normalisation de la situation du personnel sous contrat. Ce qui est indispensable et urgent.

b) Mais précisément, il s'agirait de normalisation alors que notre syndicat considère la politique des contrats comme anormale. Les revendications immédiates dans ce sens devraient porter sur les points suivants :

- 1 - Centralisation de la gestion des conventions exécutées dans des laboratoires C.N.R.S. par le C.N.R.S. lui-même.
- 2 - Intégration de ces recherches sous conventions dans un développement "démocratiquement planifié" des divers laboratoires.

- 3 - Intégration progressive du personnel "sous contrat" dans le C.N.R.S. les problèmes sont différents suivant qu'il s'agit de techniciens ou de chercheurs.

4°) Face à ces problèmes, le C.N.R.S. commence à réagir et crée de nouvelles formes donnant aux chercheurs qui le désirent la possibilité de travail d'équipe (recherches coopératives sur programmes interdisciplinaires existant depuis deux ans et les groupes de Recherches associés qui doivent commencer à fonctionner en Octobre prochain). S'il s'agit là d'une intégration au CNRS des crédits qui auraient dû lui revenir, diminuant ainsi la proportion des recherches directement orientées par l'Etat, cette évolution nous paraît favorable. Mais elle ne peut faire oublier la gravité de la situation actuelle qui risque de se perpétuer sinon de se développer par les contrats avec des organismes semi-publics ou privés.

Problème des Vacataires

Devant le mécontentement des vacataires en sciences humaines au sujet de leur situation générale et de leur salaire, le Syndicat C.G.T. a été amené : 1° à donner à ceux-ci la possibilité de se syndiquer ; 2° à examiner leur cas. Un texte détaillé a été rédigé. Il est à la disposition des personnes intéressées (s'adresser à la permanence). Nous en donnons ci-dessous le résumé.

I - La vacation est un mode de paiement destiné à rémunérer des travaux occasionnels. Or, le manque de postes de techniciens a conduit à utiliser des vacations au paiement de personnel permanent. Ces "vacataires permanents" sont ainsi maintenus, parfois pendant plusieurs années, dans une situation de sous-collaborateurs exécutant un travail de technicien du C.N.R.S., mais sans jouir ni du salaire ni du statut de ce dernier.

II - La situation actuelle du vacataire est précaire, son salaire insuffisant. Un seul avantage (très récent) est accordé au vacataire : les congés. Les avantages qui lui sont refusés sont principalement les suivants : sécurité du travail (et préavis avant suppression de la vacation); augmentation pour ancienneté; retraite complémentaire; complément d'indemnité en cas de maladie, maternité, accident du travail.

Le taux horaire brut maximum n'est que de Frs. 7,93 (1) et le nombre d'heures maximum par mois est de 60. La rémunération mensuelle ne peut donc excéder Frs 457,20.

III - Une étude sur l'opinion des vacataires a montré l'extrême sensibilité des vacataires à leur situation et en particulier à la faiblesse de la rémunération. Ils demandent, par ailleurs, que le travail dans une équipe scientifique soit réellement formateur, rejoignant ainsi une préoccupation commune à l'ensemble des techniciens et de leurs syndicats, mais distincte du problème du paiement à la vacation, et qui, pour cette raison, ne sera pas traité ici.

IV - Les solutions proposées par le Syndicat sont susceptibles d'application à plusieurs niveaux - administration centrale du C.N.R.S. direction des laboratoires, chercheurs - et inspireront une action auprès de personnalités responsables à ces différents niveaux. Ces solutions se fondent sur la distinction, qui existe dans la réalité, entre les vacataires réellement occasionnels et les vacataires permanents ou techniciens n'ayant pu encore obtenir un poste.

(1) Janvier 1966

Le Syndicat propose :

A) Au niveau de l'ensemble du C.N.R.S.,

- la création de postes en nombre suffisant, pour les vacataires permanents,
- l'augmentation des tarifs de vacations; la hiérarchisation de ces tarifs; les salaires devront être égaux à ceux des techniciens ayant les mêmes diplômes en faisant le même travail ; les augmentations pour ancienneté;
- l'étude de la possibilité d'une diminution des crédits de vacations et d'une augmentation des crédits de personnel technicien, dans l'ensemble du budget du C.N.R.S.

B) Au niveau des laboratoires de recherche, dans l'immédiat :

- la reconnaissance de l'existence de "vacataires permanents" ;
- que pour chaque vacataire permanent, on fasse une demande de poste de technicien au C.N.R.S., et que l'on reconstitue, dans la pratique, les conditions de travail et le statut de collaborateur technique ;
- un salaire égal à celui du technicien (avec hiérarchisation selon les diplômes et fonctions et selon l'ancienneté) ;
- pour les vacataires occasionnels : l'augmentation des salaires.

Pour indispensables qu'elles soient, les réformes à court terme ne remplacent pas la réforme de structure demandée par les Syndicats des techniciens comme par le Syndicat des chercheurs, à savoir : la création de postes de techniciens jusqu'à atteindre la proportion de deux techniciens pour un chercheur.

L'UNITE SYNDICALE

I - L'Unité

Nous avons, au C.N.R.S., un certain nombre de revendications :

- meilleurs salaires et retraites
- sécurité d'emploi
- amélioration du statut
- développement des oeuvres sociales
- rétablissement d'une démocratie qui nous permettra de mieux défendre nos droits.
- la Paix

Tous les autres travailleurs ont des revendications similaires ou communes aux nôtres.

Pour obtenir satisfaction, les travailleurs sont contraints de mener une lutte permanente contre les patrons ou l'Etat patron, car ceux-ci n'accordent jamais de plein gré satisfaction aux revendications, celles-ci portant atteinte à leurs intérêts ou à leurs privilèges.

Le seul moyen dont disposent les travailleurs est d'agir tous ensemble pour imposer leurs revendications, en particulier avec l'arme que représente la grève.

Cette action concertée de tous les travailleurs, c'est l'unité.

L'Unité est donc l'arme essentielle des travailleurs, ce n'est pas une manoeuvre ou une tactique occasionnelle, c'est une nécessité permanente.

II - Le syndicat

Pour agir, il faut que les travailleurs soient conscients de leurs possibilités, qu'ils soient convaincus que cette action sert à quelque chose.

La conscience des travailleurs ne mûrit pas pour tous de la même façon et dans le même temps. Il faut que les plus conscients aident les autres à voir leur intérêt d'agir. Pour cela un travail d'information et d'organisation est nécessaire, l'action même partielle apporte beaucoup, cela nécessite organisation.

Pour réaliser donc cette unité, les travailleurs ont trouvé un moyen pratique, ils ont créé le syndicat. Cela implique que le syndicat soit une organisation ouverte à tous, quelles que soient leurs croyances ou leurs opinions, leurs intérêts étant les mêmes.

Au cours des luttes qu'ils mènent, les travailleurs se rendent compte que les revendications qu'ils font aboutir sont toujours remises en question par les patrons et l'Etat patron; par exemple, les augmentations de salaires remises en cause par l'augmentation du coût de la vie et les plans de stabilisation, droit de grève diminué sous prétexte de nécessité pour les pouvoirs publics de maintenir une certaine sécurité etc.

A chaque instant, si les travailleurs n'y prennent garde, les patrons et l'Etat tentent de reprendre ce qui leur avait été arraché.

Le but des travailleurs, unis dans le syndicat, est donc d'obtenir la suppression de ce qui menace et conteste leurs droits : le patronat (Charte d'Unité Toulouse).

III - La division

A différentes époques de l'histoire, les travailleurs ont réalisé leur unité dans un syndicat :

- de 1895 à 1920 : législation du temps de travail....
- de 1936 à 1939 : congés payés, semaine de 40 heures, assurances sociales, conventions collectives.
- à la libération : sécurité sociale, nationalisations...

Il est bien certain que les patrons de leur côté font ce qu'ils peuvent pour empêcher cette unité et, si elle se réalise, agissent pour la briser.

Ils utilisent le fait que les travailleurs, dans le syndicat, n'ont pas les mêmes conceptions politiques et religieuses pour arriver à leurs fins. Ils disposent d'un moyen efficace pour agir, l'argent qui leur donne avec les moyens d'expression qu'ils financent la possibilité de troubler les travailleurs. Nous sommes actuellement dans une période de division.

IV - L'unité d'action

Si les travailleurs divisés n'agissent pas pour défendre ou obtenir leurs droits, leur situation s'aggrave et malgré le fait de cette division, la nécessité rend possible l'action commune des divers syndicats pour la satisfaction de leurs revendications les plus urgentes.

Au C.N.R.S., cette action commune a commencé il y a douze ans et notre expérience des luttes menées nous a enseigné quelques règles sur la pratique de cette unité d'action.

1° - Au commencement de toute action se trouvent un certain nombre de revendications simples, claires, admises par tous après un certain travail d'argumentation basé sur des faits, des chiffres et des références précises. Cette condition est la première nécessité : unité des revendications.

2° - L'action en commun de tous les syndicats fait qu'il y a une certaine confusion des différentes organisations aux yeux du personnel, mais cela implique qu'il n'y ait pas d'équivoque sur toutes les revendications qui ne sont pas communes et pour lesquelles nous conservons notre liberté d'expression et d'action, droit que nous reconnaissons pleinement aux autres organisations.

3° - Notre expérience nous a montré que le contrôle des décisions d'action et leur conduite doit être faite par tout le personnel, ce que nous faisons dans les assemblées générales intersyndicales, sous peine de stérilité car des difficultés peuvent toujours exister ou intervenir dans le déroulement des actions et paralyser l'action.

4° - La plus importante constatation que nous ayons pu faire, c'est que l'unité intersyndicale n'est que le reflet de l'action unie dans les sections syndicales, l'existence de cette unité dans les sections est la condition essentielle de l'existence de l'unité.

IV - Et maintenant ?

L'accord récent entre les confédérations C.G.T. et C.F.D.T. survenu après la campagne présidentielle où les forces syndicales avaient toutes condamné le pouvoir actuel nous ouvre des perspectives nouvelles.

1° - Dans l'élaboration de nos revendications ou nous devons envisager d'une façon réaliste nos objectifs immédiats et plus lointains.

2° - dans le renforcement de notre unité, ce qui implique tout d'abord un renforcement et une pratique constante de l'unité d'action dans les sections, unité non seulement avec nos collègues du C.N.R.S. mais aussi avec tous les corps existants dans les laboratoires :

- Techniciens sur contrats
- " " de l'Enseignement Supérieur
- Chercheurs du C.N.R.S.
- Scientifiques de l'Enseignement Supérieur

Car avec tous nous avons de grandes revendications communes :

- défense de la recherche et du C.N.R.S.
- création de postes en nombre satisfaisant
- condamnation du Vème plan néfaste à la recherche
- oeuvres sociales
- logement, etc.

C'est de cette pratique de l'unité dans les sections et de son renforcement que doit débattre notre congrès, car elle conditionne toute possibilité de satisfaction des revendications et que son renforcement conditionne pour sa **petite** part la réalisation de l'Unité d'action nationale, première condition d'une ré-organisation organique durable.

LES PROBLEMES DE LA PAIX

I - Aspect syndical

L'activité de notre syndicat a pour but de défendre les intérêts des travailleurs. Outre les intérêts purement professionnels (salaires, conditions de travail, etc.) il se doit de défendre leurs droits moraux et économiques.

La paix et la liberté étant conditions nécessaires au respect de ces droits, une tâche importante des syndicats est donc de veiller activement au maintien de la Paix.

Ce souci, bien que d'actualité, nous a déjà mobilisé dans le passé : la C.G.T. a lutté contre les guerres d'Indochine et d'Algérie, contre l'O.A.S. et aujourd'hui personne ne songerait à lui reprocher ces actions.

II - Aspect actuel du problème de la paix

Deux points essentiels :

- a) problèmes généraux de la paix et du désarmement
- b) problèmes posés par l'action des peuples en voie d'émancipation

a) Le meilleur moyen de résoudre un conflit étant de l'éviter, il est essentiel que les conférences internationales sur la Paix, le désarmement et le maintien ainsi que l'élargissement de la coexistence pacifique soient plus que formelles et soient effectivement la manifestation de la volonté des peuples.

La Paix, c'est l'affaire des peuples. De tous les peuples, de la France en particulier et il est inadmissible que notre Gouvernement n'ait pas participé aux Conférences de Genève, à la signature des accords de Moscou sur l'arrêt des expériences nucléaires. Au contraire il nous engage dans la voie d'une force de frappe nuisible à notre économie d'une part, exemple regrettable de dissémination des armements atomiques d'autre part.

Outre les aspects moraux, les dépenses dans un but purement militaire sont un gaspillage de ressources : humaines, techniques et financières. La recherche n'en est pas bénéficiaire, puisque nous manquons de postes, que bon nombre de laboratoires civils sont sous-équipés, qu'il y a pénurie de locaux et de crédits.

De plus la recherche n'est pas le seul secteur brimé : l'enseignement public, la santé publique, les services publics en général sont également démunis de moyens, donc sacrifiés.

b) Aucune nation aussi puissante soit-elle n'est qualifiée pour dicter à un autre peuple, même moins développé économiquement, le choix de son régime et de son gouvernement.

Une intervention militaire dans un pays qui accède à l'indépendance a toujours un aspect purement économique et stratégique : c'est ce qui se passe actuellement au Viet Nam, après le Congo, Saint-Domingue et l'Algérie.

Les Etats-Unis veulent montrer aux pays africains et sud-américains qu'une tentative d'émancipation se traduirait par une répression identique à celle du Viet-Nam. Ils veulent conserver leur position stratégique au Sud-Est Asiatique. Ils en profitent pour rôder et développer certaines méthodes de combat et mettre au point des armes nouvelles. Il est également évident que certaines industries américaines y trouvent leur intérêt.

III - Les forces de paix

Rôle particulier de notre syndicat : en dehors des répercussions économiques de l'armement sur la recherche scientifique, notre responsabilité est particulièrement engagée dans les armements modernes. Nous devons faire prendre conscience à de plus en plus de gens que :

- Tout conflit nous concerne. Les moyens de destruction sont tels qu'ils risquent chaque jour d'entraîner un conflit mondial.

- Le rôle des peuples dans le maintien de la Paix est déterminant, c'est leur affaire et ils ne doivent pas l'abandonner sans contrôle aux milieux politiques et affairistes.

- les moyens d'action existent : exemple des mouvements d'opposition à la guerre du Viet Nam de la part des universitaires américains eux-mêmes. Ce mouvement revêt une grande importance du fait des risques que prennent leurs auteurs : en effet, d'une part, les professeurs des universités privées américaines n'ont pas de garanties quant à leur poste, d'autre part les réactions du gouvernement américain pourraient redonner naissance à une certaine forme de MacCarthysme. Des contacts s'établissent avec des universitaires vietnamiens et c'est en les favorisant par tous les moyens que notre action sera la plus efficace. C'est également en informant l'opinion des options vietnamiennes que nous aiderons les vietnamiens.

- la position du Gouvernement français vis-à-vis de la guerre du Viet-Nam n'est pas suffisamment nette. Son absence à Genève et à Moscou, la non reconnaissance de la République du Nord Viet Nam, la force de frappe montrent que son attitude n'est qu'opportuniste et n'est pas une action dans le but du maintien de la Paix.

- enfin, le resserrement des liens avec les pays démocratiques et la reconnaissance de la R.D.A. ne peuvent qu'être favorables au maintien de la Paix.

RAPPEL

Nous rappelons aux responsables de sections qu'ils doivent nous adresser le plus rapidement possible le questionnaire d'organisation qui leur a été envoyé.

TRESORERIE

- 1) Ne pas oublier de renvoyer le plus rapidement possible les cartes et timbres 1965 non utilisés ainsi que les timbres du 1er Mai.
- 2) Les retardataires pour le 4ème trimestre 1965 doivent régler leurs cotisations.
- 3) Ne pas oublier de nous retourner les talons de cartes 1966

DERNIERES NOUVELLES

Les textes relatifs à la nouvelle composition de la commission paritaire sont parus au Journal officiel et nous les commenterons dans notre prochain journal.