

BULLETIN DE LA

RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Syndicat National CGT des Travailleurs de la Recherche Scientifique

10 rue de Solférino 75341 PARIS CEDEX 07

Tél: 551 64 67



BULLETIN MENSUEL N° 167 - NOVEMBRE 1975

SNTRS - CGT
C.C.P. 30.510-68 - LA SOURCE

C'EST DE QUESTIONS GRAVES QU'IL S'AGIT...

par A. CHANCONIE
Secrétaire National

Voilà près de 10 ans, apparaissait un des signes avant-coureurs de la crise des économies capitalistes : la crise de la recherche survenait aux USA. Deux ans après, cette crise atteignait l'Europe : pour la France, entre 1967 et 1975, la part du Produit National Brut consacrée à la recherche et au développement reculait de 2,2 % à 1,6 %.

La dégradation de l'effort de recherche de la nation se poursuit dans le budget 1976 : Les crédits globaux de recherche augmentent de 9 %, soit moins que l'inflation officielle (9,6%), et loin de l'inflation véritable et du coût réel de la recherche qui croît plus vite que l'augmentation des prix, compte tenu de la sophistication de l'appareillage (estimation de la DGRST, elle-même).

A l'intérieur de ces crédits globaux, la recherche de l'Enseignement supérieur, le CNRS, l'INSERM ne progressent, respectivement que de 2 %, 4,3 % et 5,9 % ! (alors que l'aide au développement - contrats - progresse de 22,7 %).

En 1976, il n'y aura, au CNRS, que la MOITIE d'emplois d'ITA créés par rapport à l'année précédente (109 créations et 109 intégrations en 76 contre 210 créations et 227 intégrations en 75) !

Le Comité National, pour la première fois, n'aura AUCUN poste nouveau d'ITA à affecter ! Les conséquences désastreuses sur la marche des laboratoires et la carrière des personnels sont, hélas, évidentes.

Et le fameux "plan de relance" ? Pour l'ensemble de la recherche il se monte à 1100 millions dont 760 millions de francs vont aux trusts de l'informatique et... 25 millions au CNRS (de l'ordre de 1 % du budget total du CNRS, qui s'élèvera, en 1976 à 2144 millions).

o o o

C'est dans ce contexte de fin du VI^e plan et de préparation du VII^e plan que d'importantes mesures concernant la recherche et plus particulièrement le CNRS viennent d'être prises

par le gouvernement au cours du Conseil Interministériel du 31 Octobre et du Conseil restreint du 3 Novembre.

Après la prise en main par les firmes multinationales et américaines des secteurs de pointe comme le nucléaire, l'espace, l'informatique, les télécommunications, les mesures amorcées depuis plusieurs années sont concrétisées dans une restructuration de l'ensemble du secteur public de recherche afin de mieux l'orienter en fonction des seuls intérêts des groupes industriels et financiers.

Au CNRS la réorganisation sous prétexte de décentralisation vise en fait à placer l'ensemble des laboratoires et des personnels sous l'autorité directe de véritable "commissaire du gouvernement".

Ainsi, l'orientation des recherches, les programmes des laboratoires et l'attribution des moyens humains et matériels seront décidés et répartis encore plus autoritairement, de façon à répondre aux exigences du patronat.

Face à ce véritable coup de force contre la recherche et ses personnels, le SNTRS appelle tous les travailleurs scientifiques à se mobiliser pour s'opposer à cette nouvelle dégradation de la situation de la recherche et de ses personnels.

C'est de questions graves qu'il s'agit.

Plus que jamais les intérêts professionnels des travailleurs de la recherche, apparaissent inséparables de la lutte pour une recherche scientifique au service du développement social, économique et culturel dans l'intérêt de la population.

Plus que jamais, ce qui est de notre responsabilité : la défense de ces intérêts professionnels, est un élément important de cette lutte.

pour les revendications... une seule solution !

L' ACTION !

▣ professions "manuelles", sociales et personnels de cantine

Depuis plus d'un an, un projet de modifications statutaires élaboré par la Direction du CNRS sous la pression des personnels et prévoyant la reconnaissance des professions "manuelles", sociales et personnels de cantine dans le statut, naviguait entre les différents ministères.

Grâce à l'action syndicale, dont le SNTRS a été avec son collectif professions "manuelles" l'élément déterminant, un premier résultat vient d'être obtenu : les ministères des Finances et de la Fonction Publique ont donné leur accord de principe sur le texte du CNRS.

Qu'en est-il dans le détail ?

▣ PROFESSIONS "MANUELLES", les ministères acceptent :

- | | |
|--|-------|
| - prototypiste hors catégorie | 1Bbis |
| - prototypiste 1ère catégorie et technicien d'atelier 1ère catégorie | 2B |
| - prototypiste 2ème catégorie et technicien d'atelier 2ème catégorie | 3B |
| - ouvrier polyvalent qualifié | 4B |

En ce qui concerne la dénomination d'"ouvrier polyvalent qualifié", la fonction publique a fait remarquer que celle d'"ouvrier hors catégorie" correspondrait mieux à cette fonction...

Ces réponses de principe des ministères, à des revendications déposées pour l'essentiel depuis 1968, ne reprennent pas l'ensemble des propositions des organisations syndicales, elles n'en constituent pas moins un premier succès de l'action des personnels concernés avec le soutien de l'ensemble des ITA du CNRS, pour la reconnaissance des professions ouvrières dans le statut.

Une "réponse de principe" n'est pas la sortie des textes au Journal Officiel. Loin s'en faut, d'autre part, pour que les intérêts du personnel en place soit réellement pris en compte, le reclassement doit se faire sans passer d'essai avec des moyens budgétaires suffisants pour reclasser tous les personnels concernés.

▣ PERSONNELS SOCIAUX, les ministères proposent :

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| - assistante sociale principale..... | 1Bbis (au lieu de 1B proposé) |
| - assistante sociale | 2B |
| - infirmier | 3B |

▣ PERSONNELS DE CANTINE, les ministères en retrait sur le texte du CNRS,

le reclassement proposé en ce qui concerne les gérants de cantine ne fait la différence qu'entre ceux servant plus de 700 repas et ceux servant moins de 700 repas ;

Pour les autres catégories, les ministères proposent un classement inférieur au texte original. (suppression de : "gérant de cantine hors catégorie" proposé initialement en 1Bbis .

- | | |
|---|----------------------------|
| - gérant de cantine 1ère catégorie (+ 700 rationnaires) | 2B |
| - gérant de cantine 2ème catégorie (- 700 ") | 3B |
| - chef de cuisine | 4B (au lieu de 2B proposé) |
| - cuisiniers | 5B (au lieu de 3B proposé) |
| - second cuisinier, commis de cuisine | 6B (au lieu de 5B proposé) |
| - aides de cuisine, plongeurs, serveurs qualifiés | 7B (au lieu de 6B proposé) |
| - serveurs | 8B (au lieu de 7B proposé) |

Si la reconnaissance de ces professions dans le statut est un premier pas non négligeable, les propositions des ministères, dans l'état actuel des choses, sont inacceptables étant bien en retrait par rapport au texte du CNRS qui ne reprenait pas l'ensemble des propositions des organisations syndicales.

En tout état de cause, l'insuffisance de ces propositions ne doit pas retarder la sortie de modifications statutaires prenant véritablement en compte les intérêts des personnels concernés,

telles étaient les exigences des personnels lors de la Journée d'Action du 28 Octobre organisée par le SNTRS-CGT et le SGEN-CFDT auxquels s'était joint le SNPCEN-FEN.

De multiples actions ont marqué cette journée

- EN PROVINCE, des délégations auprès des administrateurs délégués

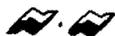
- DANS LA REGION PARISIENNE, alors que les cantines du quai A. France, du Centre de Documentation, des laboratoires de GIF, BELLEVUE, VITRY-THIAIS étaient fermées ce jour-là, plus de 400 agents des laboratoires d'ORSAY, de l'Observatoire de MEUDON, du COLLEGE DE FRANCE, de la Rue P. CURIE, de BELLEVUE, GIF, VITRY-THIAIS etc.. ont tenu un meeting rue de Solférino pour faire le point sur les propositions des ministères, puis se sont rendus en cortège au siège du CNRS qu'ils ont occupé pendant plus d'une heure, en exigeant d'être reçus par le Directeur Administratif et Financier pour avoir des réponses précises à leurs revendications notamment pour exiger :

- o que la direction réunisse immédiatement les organisations syndicales pour examiner les propositions des ministères
- o la mise en place immédiate du groupe de travail Administration/syndicats pour examiner les conditions de reclassement du personnel en place.

Le représentant de l'Administration contraint à venir s'expliquer devant l'ensemble des personnels présents s'engageait à ce que

1/ la réunion des organisations syndicales avec la Direction ait lieu dans les jours qui viennent...

2/ le groupe de travail pour examiner le reclassement du personnel en place se réunisse dans la deuxième semaine de Novembre.



l' action paie

Le lendemain de cette Journée d'Action, la Direction annonçait aux organisations syndicales que la réunion pour discuter des propositions des ministères aurait lieu le MERCREDI 5 NOVEMBRE à 15 H.

Le succès de la Journée du 28 OCTOBRE tant par le nombre de participants que par le résultat concret obtenu, marque une nouvelle étape dans le développement de l'action des professions "manuelles", sociales et de cantine avec le soutien de l'ensemble des ITA du CNRS.

Pour la satisfaction de ces revendications, UNE SEULE SOLUTION..... L'ACTION DES PERSONNELS.

ACTION, sous toutes ses formes de l'ensemble des personnels avec le SNTRS-CGT, pour créer les conditions d'une riposte d'ampleur.

A. MONTINTIN
Secrétaire National

MR. PONIATOWSKI VA-T-IL "CHOISIR" LES MEMBRES DU DIRECTOIRE DU C.N.R.S. ?

Notre camarade A. CHANCONIE Secrétaire National du SNTRS et membre du Directoire du CNRS vient de se voir refuser dans le cadre d'une mission professionnelle dont l'avait chargé son laboratoire CNRS l'entrée d'un centre du CEA.

Cette interdiction lui a été signifiée EN RAISON DE L'EXISTENCE D'UNE "FICHE" LE CONCERNANT. Cette incroyable mesure à l'égard d'un agent du CNRS (membre de plus de l'instance scientifique chargé d'après les textes de conseiller le gouvernement en matière d'orientation de la recherche) est une intolérable atteinte aux libertés démocratiques et aux libertés syndicales inscrites dans le statut de la Fonction Publique et la constitution française.

Ainsi donc certains agents du CNRS ONT ETE MIS EN "FICHE" PAR QUI ET POUR QUOI ? nous avons exigé de la Direction du CNRS et des ministres d'ORNANO et SOISSON des réponses claires à ces questions, et exigé la destruction de ces fiches.

Au moment où le pouvoir restructure le CNRS et place à tous les niveaux des "administrateurs" chargés de contrôler et d'orienter les laboratoires et les personnels, cette mesure à l'égard d'un de nos militants les plus actifs dans la défense de la recherche et de ses personnels montre l'ampleur du danger qui menace les libertés de tous les travailleurs scientifiques.

Cette mesure n'est pas isolée, avec l'offensive contre l'expression politique à l'entreprise, les atteintes répétées aux droits syndicaux elle a pour objet de bâillonner l'expression et l'action des travailleurs.

Le SNTRS a pris diverses mesures pour riposter à cette atteinte intolérable, il appelle toutes ses sections, tous les syndicats et tous les travailleurs du CNRS à élever une protestation énergique et à renforcer leur union pour la défense de la recherche publique et de ses personnels.

SALAIRES... CARRIERES...

La politique actuelle du pouvoir se traduit par une aide accrue aux grands monopoles et à un refus de satisfaire les revendications essentielles des travailleurs.

I - LA RELANCE ÇA DEVRAIT ETRE L'AUGMENTATION DE NOS SALAIRES

Tous les salariés voient leur pouvoir d'achat diminuer. Les fonctionnaires et assimilés, dont nous faisons partie, sont parmi les plus touchés par ces mesures d'austérité.

Chaque année leur pouvoir d'achat se dégrade d'avantage : les écarts avec le secteur privé se creusent de plus en plus et atteignent des différences de l'ordre de 20 à 30 % suivant les estimations les plus sérieuses.

Notre revendication essentielle est donc celle de l'UG.F.F. :

"Pas de salaire inférieur à 2000 F avec un acompte à valoir de 300 F mensuel". Sur ce point il faut être clair : C'est une erreur que de vouloir régler les problèmes du pouvoir d'achat par la volonté de changer de catégorie ou de tout voir à travers une grille indiciaire.

L'augmentation des salaires est la condition essentielle à la satisfaction des principales revendications des travailleurs.

II - LA RELANCE GOUVERNEMENTALE : C'EST LE BLOCAGE DES CARRIERES

Jusqu'en 1968 la recherche scientifique était prioritaire, l'obtention des crédits et des postes permettait à la fois un fonctionnement normal des laboratoires et des avancements décentes.

Les mesures d'austérité ont été doublement néfastes.

Elles sont néfastes pour la recherche scientifique. Le SNTRS pense en effet que le développement au CNRS est loin d'avoir atteint son régime de croisière.

Il est même indispensable pour une véritable recherche dans l'intérêt national de développer simultanément la recherche appliquée et la recherche fondamentale, alors que le gouvernement, à partir d'une croissance pratiquement inexistante entend sacrifier la recherche fondamentale au bénéfice de la recherche appliquée pour le plus grand profit des trusts auprès desquels les laboratoires se trouvent obligés de passer des contrats s'ils veulent pouvoir continuer à encore exister.

Ces mesures sont néfastes car tout en privant la recherche en matériel humain elles conduisent à un blocage des carrières. De plus en plus l'avancement des personnels est lié à l'activité et au rayonnement des laboratoires (dans le sens capitaliste du terme c'est à dire synonyme de profit).

A partir de là un certain nombre de questions se posent

- Est-il normal que l'avancement dans un corps qui n'est pas en extension soit lié au recrutement ?
- N'y a-t-il pas trop de catégories au CNRS ?
- Ne peut-on envisager au niveau d'une catégorie une carrière d'ampleur suffisante ?

Le XIV^e Congrès du SNTRS-CGT avait sur ces différents points avancé un certain nombre de principes revendicatifs :

"Garantie d'une carrière d'ampleur suffisante au sein d'une même catégorie par avancements assurés réguliers d'échelons. Trois séries de mesures peuvent concourir à cet objectif

- réduction du nombre des catégories
- augmentation des indices de fin de carrière
- augmentation de la valeur, en points d'indice de chaque échelon".

Pour l'étude des carrières il est nécessaire de distinguer la carrière avec promotion (changement de catégorie) qui est liée à l'évolution de la fonction ou à l'acquisition d'une qualification supérieure et la carrière moyenne au sein d'une même catégorie par franchissement régulier d'échelon.

III - LA SITUATION ACTUELLE AU CNRS ET QUELQUES ELEMENTS DE REFLEXION DU SNTRS-CGT

1) Pour une carrière minimale au sein d'une même catégorie

Les comparaisons que nous pouvons faire avec la fonction publique montrent que même vis à vis des fonctionnaires nous avons une situation à bien des égards désavantageuse .

a) sur le nombre de catégories

11 dans la fonction publique 20 au CNRS. Cette différence est due au fait que dans la fonction publique il n'y a pas de différence entre les carrières d'administratifs et leurs homologues techniques.

il existe 3 catégories A dans la fonction publique alors qu'au CNRS il y en a 7 (1B, 3A, 2A, 1A, 0A, 1D 1er groupe et 2è groupe).

A cela il faut ajouter que certaines catégories sont batardes telles la 1Bbis et la 4B que les pouvoirs publics essaient d'enterrer en y affectant de nouveaux emplois (dessinateurs, ouvriers, informaticiens, assistants sociaux etc...).

quelles solutions ?

Signalons également qu'à l'INRA il n'y a pas de catégorie au dessous de la 5D. La Direction du CNRS a elle-même reconnu lors de la réunion sur les petites catégories

"que l'examen des dossiers d'agents révèle que si le statut comporte des énumérations précises des professions classées dans chaque catégorie, des agents exerçant des professions similaires sont, dans la pratique, classés dans des catégories différentes."

Ceci nous amène à poser comme revendications

— DIMINUTION DU NOMBRE DE CATEGORIES

— UNE MEME CATEGORIE POUR LES B QUE POUR LES D.

b) sur la durée de carrière

Notre grille montre que le temps passé dans chaque catégorie est inégal

- nombre d'échelons différents
- carrière plus rapide pour les techniciens et ingénieurs que pour les administratifs et les petits B

Dans la fonction publique pour les petites catégories 2 modes de promotion existent

- l'une pour 25 % du grade permet de passer de 9B en 8B par exemple (promotion spéciale)
- l'autre pour le 1/4 du recrutement permet le passage de 9B en 7B ou de 7B en 5B.

Dans ces deux cas de promotion le changement de catégorie se fait au même échelon avec conservation de l'ancienneté.

On voit là qu'en définitive la durée de carrière est plus courte dans la fonction publique

AUSSI AUTRE ELEMENT REVENDICATIF

LA MEME DUREE DE CARRIERE POUR TOUS AU SEIN D'UNE CATEGORIE PORTEE A 20 ANS.

c) sur l'éventail indiciaire de la catégorie

. Prenons par exemple la catégorie la plus élevée des personnels sans diplôme : la 6B

Pour un certain nombre d'entre eux (ceux qui ne passent pas un examen professionnel par exemple) les perspectives de carrière par changement de catégorie risquent d'être très limitées. Or que leur propose-t-on 60 points d'indice entre le 1er et le dernier échelon !

. Prenons un autre exemple le cas des licenciés qui doivent successivement franchir la 1B, la 3A et la 2A pour terminer à un indice semblable à celui de la 1D 1er groupe qui a le même niveau de recrutement.

D'OU LA REVENDICATION D'UNE CARRIERE D'AMPLEUR SUFFISANTE PAR FUSION DE CATEGORIES.

d) sur le déroulement de carrière

Des éléments de réflexion nous font penser que dans un grand nombre de cas le niveau de technicité au sein d'une catégorie s'acquiert pendant une période de 5 à 7 ans (c'est ce que reconnaît implicitement notre statut en fixant à 5 ans l'ancienneté nécessaire pour changer de catégorie en commission paritaire.

Après soit l'agent plafonne, soit il acquiert une qualification supérieure qui lui donne droit à la catégorie supérieure.

C'est donc avec force que nous devons exiger

la 1/2 du salaire perçu dans une catégorie au 1/3 de cette catégorie
soit la moitié du salaire au bout de 7 ans.

2) Pour les changements de catégorie

1 principe : tous ceux qui ont atteint le niveau d'une catégorie doivent y être nommés.

Actuellement le critère statutaire est la promotion liée à l'expansion du corps.

Element de réflexion avancé :

La promotion ne pourrait-elle pas être liée à un certain pourcentage de l'effectif.

Une autre façon d'aborder le problème est d'origine statutaire et est liée à la pyramide des emplois.

IV - POUR UNE PARTICIPATION DE TOUS A LA REFORME DE NOS CATEGORIES

Syndicat démocratique de masse il est apparu nécessaire au SNTRS-CGT de poser ces questions à l'ensemble des adhérents pour qu'ils y réfléchissent, en discutent au niveau de leurs sections et fassent des propositions concrètes à la direction du syndicat.

Ce débat est d'autant plus nécessaire qu'il se place dans le cadre de la préparation de notre XV^e Congrès, au cours duquel nous devrions affiner nos positions en ce domaine.

Cependant, déjà une date impérative nous est proposée par la direction du CNRS à la suite de nos demandes réitérées : le 21 Novembre un groupe de travail direction du CNRS/syndicats doit se tenir sur la carrière des ITA.

Il est important que le SNTRS-CGT ait le maximum de remarques de la part des sections, des collectifs, des adhérents.

Le problème de la carrière étant l'affaire de tous.

HORS STATUTS

MENACES DE LICENCIEMENTS ET PROMESSES D'INTÉGRATION

L'enquête présentée le 3 Juin dernier par le Secrétariat d'Etat aux Universités fait apparaître 8.100 administratifs et techniciens hors statut travaillant dans les établissements qu'il encadre (essentiellement Universités et CNRS).

Le CNRS, pour sa part, a décelé 1.636 hors statut dans ses laboratoires propres et associés et l'INRA 2.000. Les contractuels de Physique Nucléaire sont 900 et la Direction du CNEXO affiche environ 200 hors statut sur ses conventions.

Cependant, il n'a pas encore été possible d'obtenir la répartition géographique de ces agents, seul moyen syndical de vérifier que personne n'a été oublié. Il semble pourtant que de nombreux établissements "périphériques" (Muséum, Institut d'Optique, CEREO, CEE...) ont échappé à ce recensement.

Au total, c'est probablement un chiffre de 15.000 hors statuts qu'il faut retenir, soit presque autant que d'agents CNRS.

La pression syndicale semble avoir convaincu le gouvernement de mettre fin à ce scandale, et les déclarations officielles font maintenant état d'une volonté d'intégrer ces personnels sur des statuts nationaux : personnels techniques, ouvriers et de service faisant partie d'équipes de laboratoire dans le corps des ITA du CNRS ou de l'Enseignement Supérieur, personnels de service et d'entretien général faisant partie de services centraux ou d'ateliers centraux dans le corps des ATOS du statut de 65.

Mais tout le processus d'intégration s'est trouvé subitement stoppé cet été (y compris les cas simples comme le CNEXO où un simple transfert de crédits permettait de résoudre le problème), dans l'attente du Comité Interministériel sur la Recherche qui devait se tenir en septembre, puis a été fixé au 6 Octobre, puis au 20, et qui s'est finalement tenu en cachette le 31 Octobre pour se poursuivre par un premier conseil restreint le 3 Novembre.

De ces conseils, rien de précis n'a encore transpiré. Mais il apparaît certain - et le ministre de l'Industrie et de la Recherche d'ORNANO l'a confirmé le 27 Octobre - que dans la meilleure hypothèse les intégrations seraient réparties tout au long du VII^e plan, c'est à dire sur une période de 5 ans. En admettant que ce plan soit mieux respecté que le V^e et le VI^e !

Dans ces conditions, la pression syndicale doit se renforcer pour faire accélérer et pour contrôler ces intégrations.

Mais dans l'immédiat, une tâche reste primordiale : EVITER TOUT LICENCIEMENT.

Les menaces sont sérieuses, malgré toutes les promesses. A BESANCON, à STRASBOURG, les personnels sur conventions DRME ont reçu leur avis de licenciement pour le 31 Décembre. Au CDSH, des personnels sur "ressources affectées" voient leurs contrats arriver à terme le 31 Décembre sans aucune assurance de prolongation, si ce n'est une possibilité hypothétique de déblocage de postes en ... Mai 1976 ! Dans les Universités, la fermeture envisagée (Paris VI, Paris VII...) pour manque de crédits risque de condamner les personnels sur crédits de fonctionnement. Ailleurs, comme à Paris I, le prétexte d'une faute professionnelle imaginaire justifie un licenciement arbitraire et sans aucune indemnité.

Dans cette période de crise aigue où la politique du pouvoir entraîne le chômage d'un million et demi de salariés, le SNTRS-CGT met tout son poids dans la lutte contre les licenciements et pour l'intégration des hors statut. Signalez immédiatement à votre section syndicale toute menace dont vous auriez connaissance ; participez massivement à toutes ses actions ; les progrès dans notre secteur sont importants, le succès est possible ; il ne sera acquis que par le renforcement de la pression syndicale.

G. BERNET
Secrétaire National

• INSERM •

COMMISSION PARITAIRE ADMINISTRATIVE DES ITA

La réunion de la Commission Paritaire doit comme chaque année se tenir en décembre.

Les feuilles de notation nous ont été soumises pour signature. Vous allez donc pouvoir très rapidement remplir et nous renvoyer les feuilles que vous avez reçues du syndicat, avec non seulement vos notes et les commentaires de vos patrons, mais vos appréciations personnels, le tout destiné à nous aider lors de la préparation des commissions paritaires.

A la suite des commissions paritaires de 74, lors d'une réunion des élus du SNTRS, des suggestions avaient été faites, dans le but de faciliter le travail de la C.P., et surtout d'éviter les interprétations abusives des textes que l'administration veut toujours imposer.

Il a été demandé que la réunion plénière, qui habituellement se tient le matin même des C.P., ait lieu 1 mois avant, et qu'un bref compte rendu soit fait pour éviter que des interprétations différentes soient faites par les différents participants.

L'administration a donné un avis favorable à cette demande.

Nous avons aussi demandé que soit communiqué le nombre des possibilités et de postes mis en avancement à cette commission plénière, et non plus à chaque commission séparément.

La durée des séances ne doit pas dépasser la durée d'une journée normale de travail ; si besoin les travaux des C.P. dureront 3 jours, mais pour économiser 1 journée, il est inadmissible d'imposer aux membres des C.P. des journées de travail de 10 heures ; et vu le nombre de dossiers à voir dans certaines commissions, de courrir le risque de mal voir ces dossiers.

D'autres points concernent certains problèmes que l'administration remet en cause chaque année : ainsi l'inscription sur 2 listes d'aptitude (à "l'ancienneté" et aux diplômes), la prise en compte du diplôme, sa date d'obtention et celle du recrutement à l'INSERM pour le reclassement des agents diplômés, sans tenir compte de la note, des appréciations des patrons, et encore moins de la valeur du laboratoire.

Nous demandons aussi que les représentants suppléants assistent à toutes les C.P. avec leurs titulaires.

Un problème très important s'est également posé : lorsque les représentants à la C.P. sont aussi promouvables.

Ce cas s'est présenté et se présentera encore : plusieurs représentants d'une catégorie (titulaire et suppléants) étant promouvable (échelon accéléré ou changement de catégorie) sont sortis lors des discussions de promotions de leurs catégories. Pendant cette séance, le nombre des représentants du personnel était réduit de moitié. Cette situation ne doit pas se renouveler.

Nous demandons que dans ce cas l'intéressé sorte lorsqu'on discute de son dossier, mais qu'il doit rester pour discuter des autres dossiers, comme cela s'est fait les années précédentes, avant cette innovation de l'administration.

Rappelons que au budget 76, il y a 54 postes d'ITA c'est à dire le même nombre qu'en 75. Un nombre de postes très nettement insuffisant pour faire face aux reclassements (les listes ne diminuent guère car le nombre des nominations ne compensent pas le nombre des agents nouvellement inscrits sur les listes), aux promotions normales, (dont les possibilités sont déjà très réduites), aux intégrations des hors statut (toujours très nombreux à l'INSERM).

C'est ainsi que le gouvernement entend privilégier la recherche et plus spécialement le secteur santé publique (sciences de l'homme), tant il est vrai que les crédits dispensés aux industries sous des formes diverses, y compris matériel et personnel (Rhône-Poulenc/CNRS...) ne peut plus arriver à satisfaire les justes revendications des travailleurs de la Recherche Publique.

INFORMATION

La Commission des diplômes, qui ne s'était pas réunie depuis 9968, s'est enfin réunie récemment. Mr JEUNOT doit nous remettre la liste des nouveaux diplômés incessamment.



L. BRIGANT - A. COURTALON

TABLEAU DES SALAIRES au 1^{er} OCTOBRE 1975

GRILLE B.R.S. N° 167

Le prime forfaitaire de 50 F pour les 3 premiers échelons de la 9B n'est pas incorporée aux salaires de ce tableau

Cette grille annule la grille du B.R.S. N° 163

édité par le **SNTRS - CGT**

Dans ce tableau vous trouverez pour toutes les catégories et tous les échelons de contractuels, les salaires au 1er Octobre 1975.

Ces chiffres représentent les salaires bruts mensuels de la Région Parisienne : traitement principal (TP) sur la base annuelle de 9.975 F au 1er Octobre 1975 à l'indice 100, plus indemnité de résidence (IR) de Paris (11 % du traitement principal).

POUR LA PROVINCE : appliquer les coefficients suivants :

Zones 2° 3° - 4° - 5° - 6°
(9 %) (7,5 %)

Coefficients à appliquer .. 0,9819 0,9684

Pour avoir les SALAIRES NETS, il convient de déduire la Sécurité Sociale l'IRCANTEC et le capital décès, la MGEN (voir le calcul au bas de la page) et d'y ajouter les allocations familiales et le supplément familial de traitement ainsi que, pour la Région Parisienne, les 23 F d'indemnité de transport.

	1er échelon	2è échelon	3è échelon	4è échelon	5è échelon	6è échelon	7è échelon	8è échelon	9è échelon	10è échelon	11è échelon	12è échelon
	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire									
OA	630. 5812,97	706. 6514,21	793. 7316,93	A1 8018,16	A2 8368,74	A3 8719,41						
1A	554. 5111,72	630. 5812,97	706. 6514,21	755. 6966,26	793. 7316,93							
2A	371. 3423,14	398. 3672,33	425. 3921,44	451. 4161,29	478. 4410,48	516. 4761,06	554. 5111,72	591. 5453,97	630. 5812,97			
3A	345. 3183,29	364. 3358,58	387. 3570,77	409. 3773,81	428. 3949,10	451. 4161,29	474. 4373,57	500. 4613,43	530. 4890,28	561. 5176,29	591. 5453,97	
1Bbis	319. 2943,34	345. 3183,29	363. 3349,32	383. 3533,86	408. 3764,56	433. 3995,25	456. 4207,45	475. 4382,73	505. 4659,59			
1B	319. 2943,34	342. 3155,63	360. 3321,67	378. 3487,79	402. 3709,24	425. 3921,44	448. 4133,64	466. 4299,76	493. 4548,86	523. 4825,62	546. 5037,91	569. 5250,11
2B	265. 2445,14	285. 2629,67	305. 2814,21	320. 2952,60	335. 3090,97	351. 3238,60	364. 3358,58	380. 3506,21	395. 3644,58	418. 3856,87	441. 4069,07	465. 4290,51
3B	244. 2268,76	253. 2343,59	269. 2482,04	279. 2574,26	295. 2721,89	307. 2832,62	324. 2989,50	343. 3164,78	358. 3303,26	368. 3395,49	387. 3570,77	395. 3644,58
4B	228. 2135,76	237. 2210,59	244. 2268,76	253. 2343,59	262. 2418,42	271. 2500,45	282. 2602,01	289. 2666,58	297. 2740,40	308. 2841,87	315. 2906,43	
5B	218. 2052,67	228. 2135,76	238. 2218,92	247. 2293,67	257. 2376,84	267. 2463,54	277. 2555,86	285. 2629,67	293. 2703,49	301. 2777,30		
6B	200. 1903,01	208. 1969,51	215. 2027,67	222. 2085,92	229. 2144,09	236. 2202,25	242. 2252,17	248. 2302,01	254. 2351,92	260. 2401,76		
7B	193. 1844,84	201. 1911,34	208. 1969,51	215. 2027,67	222. 2085,92	229. 2144,09	234. 2185,67	240. 2235,51	247. 2293,67	253. 2343,59		
8B	181. 1745,09	186. 1786,67	192. 1836,51	197. 1878,09	201. 1911,34	205. 1944,59	209. 1977,84	213. 2011,09	219. 2060,92			
9B	157. 1545,59	172. 1670,26	177. 1711,84	179. 1728,42	181. 1745,09	183. 1761,67	185. 1778,34	187. 1794,92	189. 1811,59	*13è échelon 1D 1er gr.: 614. 5665,34 *		
1D1 ^{gr}	360. 3321,67	391. 3607,67	425. 3921,44	459. 4235,10	493. 4548,86	539. 4973,25	584. 5388,49	630. 5812,97	660. 6089,73			
1D1 ^{gr}	292. 2694,24	319. 2943,34	342. 3155,63	360. 3321,67	378. 3487,79	402. 3709,24	425. 3921,44	448. 4133,64	466. 4299,76	493. 4548,86	523. 4825,62	569. 5250,11
2D	265. 2445,14	283. 2611,17	308. 2841,87	331. 3054,06	354. 3266,35	372. 3432,39	395. 3644,58	418. 3856,87	441. 4069,07	465. 4290,51		
3D	244. 2268,76	253. 2343,59	269. 2482,04	279. 2574,26	295. 2721,89	307. 2832,62	324. 2989,50	343. 3164,78	358. 3303,26	368. 3395,49	387. 3570,77	395. 3644,58
4D	216. 2036,01	223. 2094,17	229. 2144,09	235. 2193,92	240. 2235,51	247. 2293,67	253. 2343,59	259. 2393,42	265. 2445,14	270. 2491,29	276. 2546,61	281. 2592,77
5D	208. 1969,51	215. 2027,67	221. 2077,57	227. 2127,42	233. 2177,34	239. 2227,17	246. 2285,42	252. 2335,25	258. 2385,17	263. 2426,67	268. 2472,80	273. 2518,95
6Dbis	198. 1866,42	205. 1944,59	211. 1994,42	216. 2036,01	221. 2077,57	226. 2119,17	231. 2160,67	236. 2202,25	241. 2243,84	244. 2268,76	248. 2302,01	253. 2343,59
6D	188. 1803,26	192. 1836,51	197. 1878,09	202. 1919,67	207. 1961,17	212. 2002,76	217. 2044,34	222. 2085,92	227. 2127,42	232. 2169,01		

CAPITAL DES OEDUCTIONS POUR COTISATIONS DIVERSES

Sécurité Sociale : Maladie : 2,5 % jusqu'au plafond (2.750 F) + 1 % sur totalité (S. Br + Pr ou H.S. + SF) - Vieillesse : 3 % jusqu'au plafond (2.750 F)
 IRCANTEC : 0,84 % jusqu'au plafond S.S. (2.750 F) : au-dessus de 2.750 F
 2,55 % de (S. Br + Pr ou HS - A) ; Capital-décès : 0,15 % de (S. Br + Pr ou HS)
 M G E N (facultatif) : 2,00 % de T.P. depuis le 1er Janvier 1973
 A = Plafond mensuel des traitements soumis à cotisation de Sécurité Sociale
 S. Br = Salaire brut (figurant au tableau ci-dessus pour la Région Parisienne
 P. ou H.S. = Prime ou heures supplémentaires
 S.F. = Supplément familial de traitement ; T.P. = Traitement principal

AUGMENTATION PAR RAPPORT A LA GRILLE DU BRS n° 163

Au 1.4.75 : 2,55 % du salaire de Décembre 74

1,80 % du salaire de Décembre 74

Au 1.7.75

5 points d'indice

4e tranche de la réforme des catégories B (3B-2B-1Bbis-3D-2D)
 Revalorisation de l'indemnité de résidence pour traitements inférieurs à indice 252

Au 1.10.75 : 2,1 % du salaire de Décembre 74

Le directeur de la publication : G. DUPRE

imprimé par nos soins, 10 rue de Solferino - Paris 7^e