

**BR S**

EDITE  
PAR LE SYNDICAT  
NATIONAL des TRAVAILLEURS  
de la RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
(SNTRS. CGT)

N° 188 - DECEMBRE 1978

# LE CAES MENACE DE LIQUIDATION !

*Consacrer un éditorial à "l'action sociale" au moment où l'avenir du CNRS et des personnels est si menacé, cela peut paraître "à côté de la plaque"... Et pourtant, nous avons au moins deux bonnes raisons, essentielles, de nous en préoccuper.*



1ère RAISON : DEFENDRE LE C.A.E.S.

OBTENIR LE DROIT A LA CULTURE

*Quelques jours après le conseil des ministres du 13 septembre, la direction du CNRS annonçait le budget qu'elle entendait affecter à "l'action sociale" pour 1979.*

*Ce budget d'AUSTERITE RENFORCEE et de REGRESSION ACCENTUEE des activités sociales, culturelles et sportives, participe dans le domaine de "l'action sociale", à la traduction des orientations gouvernementales à propos du CNRS et de ses personnels.*

*A travers lui, la direction du CNRS se propose d'atteindre deux buts d'égale importance :*

- 1°) porter un coup d'arrêt brutal aux dépenses budgétaires consacrées à "l'action sociale", tout en effectuant un désengagement budgétaire de la ligne administrative "d'action sociale" et son transfert vers le CAES dont le budget est fortement réduit.*
- 2°) interdire aux personnels le droit à l'accès à la culture. Ce système ne tolère pas, tout ce qui concourt à l'enrichissement des individus, à l'élargissement de leur horizon, tout ce qui en fait des êtres pensants et agissants. Il les veut atrophiés, standardisés.*

*C'EST LA REMISE EN CAUSE DES REALISATIONS ET D'ACQUIS SOCIAUX. C'EST LA MISSION DU C.A.E.S. DIRECTEMENT MENACEE D'EXTINCTION.*

*Pour nous, les réalisations et les acquis sociaux ne sont pas des suppléments d'âme, elles constituent une partie de notre salaire.*

*Pour nous, la culture doit être un DROIT reconnu à chaque salarié de s'enrichir selon son libre choix des diverses composantes de la culture non parcellisée (sociale.. artistique.. civique.. physique..).*



*Nous ne pouvons donc laisser sans une riposte vigoureuse une telle attaque, pour défendre notre niveau de vie, pour défendre l'acquis de nos luttes qu'est le CAES, mais aussi pour défendre le CNRS, son unité et les statuts des personnels.*

*Le succès dans un secteur, aide au succès dans d'autres secteurs.*

(suite page 2)



2<sup>ème</sup> RAISON : LE RENOUVELLEMENT

- DU C.N.A.S. DU C.A.E.S.
- DE LA C.A.S. DU C.N.R.S.

En Janvier 1979, l'ensemble des personnels (ITA-chercheurs) va voter pour le renouvellement :

- du Comité National d'Action Sociale - C.N.A.S. - du C.A.E.S.
- de La Commission des Affaires Sociales - C.A.S. - du C.N.R.S.

Cette élection décidera de l'orientation du CAES, c'est dire son importance

- soit, sera reconduite, l'orientation actuelle - REVENDICATIVE - impulsée par le S.N.T.R.S.-CGT, le S.N.C.S.-FEN, le S.N.P.C.E.N.-FEN
- soit, triphera, une nouvelle orientation - de type "bonnes oeuvres", se contentant de "gérer" ce que la direction et le pouvoir voudront bien attribuer.

Le Conseil Syndical National du SNTRS-CGT a élaboré, après un vaste débat démocratique, un ensemble de propositions novatrices :

- pour démocratiser et décentraliser le CAES, afin qu'il soit beaucoup plus l'affaire des personnels
- pour rendre "plus payante" l'intervention des personnels, dans les instances mixtes (CAS-COCIR..) face à la direction du CNRS.

Ces propositions, soumises aux personnels, enrichies de leurs propres remarques et propositions, sont seules susceptibles de faire passer le CAES à une phase supérieure de développement.

C'est dire la place privilégiée que doit occuper chaque adhérent, au coeur du débat, pour faire connaître les solutions du SNTRS-CGT.



Il y va de l'efficacité de l'action, de l'audience du syndicat lors de l'élection, donc de la poursuite et du renforcement d'une orientation au CAES qui a beaucoup apporté aux personnels dans le domaine des activités sociales, culturelles et sportives. Enfin, de l'adhésion de très nombreux collègues à notre syndicat.

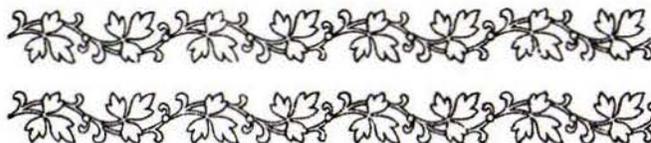
L'austérité n'est pas inévitable.

L'action des personnels l'a déjà démontré en d'autres domaines.

Gageons qu'elle aboutira une fois encore à des résultats positifs.

C'est véritablement décisif.

J.P. RICCIO



# **AVANCEMENT 1978 AU CNRS :** **une traduction concrète de la** **politique recherche du pouvoir ?**

Des possibilités de promotions au compte goutte, l'incertitude de la nomination effective découlant de la pénurie budgétaire des postes, de toute façon une perte financière certaine pour les quelques bénéficiaires d'un changement de catégorie du fait du retard scandaleux de convocation de la CPN.

Ajoutons à ce tableau, le mépris envers les représentants élus des personnels que l'on tente d'empêcher de faire leur travail, et un autoritarisme renforcé de la direction, et l'on aura une vue réelle des commissions d'avancement 1978, dont la session vient de se terminer le 11 Décembre.

## **QUE CHACUN JUGE !**

☛ Pour la première fois dans l'histoire du CNRS, les commissions d'avancement, paritaire ou dérogation, *se sont tenues avec plus de 6 mois de retard !* Inutile de faire un dessin, avec l'inflation sans cesse croissante, le retard de paiement des promotions amputera sérieusement la maigre augmentation apportée par celles-ci, il s'ajoutera à la dégradation du pouvoir d'achat, et aux conséquences du blocage quasi-général des carrières.

☛ *Le blocage des carrières* découlant des budgets successifs de pénurie est une réalité, il s'est traduit à nouveau cette année par le nombre de possibilité de promotions, et *rien ne nous garantit, compte tenu de la situation budgétaire catastrophique du CNRS, que ces promotions se traduiront toutes par des nominations effectives au 1er janvier 1978.*

Notre inquiétude est d'autant plus grande pour 1979, avec la création ridicule de 88 postes d'ITA et 310 transformations de postes (dont une partie d'ailleurs très nettement insuffisante, ne concerne que l'application du texte de reclassement des personnels ouvriers, sociaux et de cantine), quelle sera la situation de l'avancement 1979 des ITA avec ce budget qui les sacrifie délibérément ?

☛ *Peu de promotions possibles, des nominations aléatoires*, mais cela ne suffit pas à la direction du CNRS, revenant sur ses engagements de 1977 concernant le "suivi des carrières" par les Commissions Paritaires préparatoires Régionales, et l'ouverture de négociation sur le rôle et les prérogatives de ces commissions, elle a procédé en juin dernier à la mise en place autoritaire de ces CPPR. En refusant qu'elles soient compétentes pour le suivi des carrières, en imposant à ces CPPR des quotas régionaux, la direction montre le but évident qu'elle leur assigne : filtrer au maximum les propositions d'avancement, remettre en cause le caractère national de l'avancement.

On ne peut déconnecter ces décisions autoritaires de la direction du CNRS, des mesures annoncées récemment par le conseil des ministres (rapport Aigrain) visant à remettre en cause les statuts des personnels à "restructurer" l'organisme par secteur disciplinaire, à imposer une mobilité des personnels, il s'agit bien d'une préfiguration !

☛ *Réduire les représentants des personnels au silence*, a été en permanence le souci de la direction tant en commission de dérogation qu'en commission paritaire. Cet autoritarisme sans précédent a pour objectif non seulement de faire taire les revendications des personnels, mais d'utiliser les commissions pour avaliser les choix de la direction en fonction de la politique recherche qu'elle mène.

Ainsi après avoir imposé à la commission de dérogation la présence de syndicats non représentatifs comme le SNPTES-FEN et le SNO (autonome), la direction s'est livrée à une véritable provocation en empêchant les représentants du SNTRS-CGT de s'exprimer.

Devant le refus de nos représentants d'être réduits au silence, comme voulait l'imposer le Président de la commission, le Directeur du personnel a pris la lourde responsabilité de suspendre la tenue de la commission et de la réunir à nouveau *en l'absence des représentants syndicaux*, remettant ainsi en cause les acquis obtenus par les personnels en 1968.

A la commission paritaire, la direction, appuyée par le mutisme de nos partenaires, a empêché que la CPN, pourtant maîtresse de son ordre du jour, se prononce sur les propositions du SNTRS-CGT concernant la situation de l'avancement et les moyens d'y remédier.

## LES PROPOSITIONS DU SNTRS-CGT ET L'ATTITUDE DE SES ELUS

Refusant de cautionner les "choix" de la direction, refusant d'être réduits au silence sur les revendications des personnels, les représentants du SNTRS-CGT ont dénoncé en commission de dérogation et en paritaire le blocage de l'avancement de toutes les catégories, découlant de la politique recherche du pouvoir.

Ils ont exigé que la C.P.N. se prononce pour :

- qu'une solution sérieuse soit apportée au problème des carrières par l'ouverture de véritables négociations entre la direction et les organisations syndicales.
- que **DANS L'IMMEDIAT**, il y ait des **TRANSFORMATIONS DE POSTES EN NOMBRE SUFFISANT** pour répondre au besoin des personnels et des laboratoires ainsi que des **MODIFICATIONS STATUTAIRES PERMETTANT DE NE PLUS LIER LA PROMOTION AU DEVELOPPEMENT DE L'ORGANISME**.

Concernant le déroulement des commissions pour 1978 nos représentants ont proposé :

- que la CPN se livre à une étude sérieuse de tous les dossiers présentés par les responsables de formation **SANS TENIR COMPTE DES CLASSEMENTS EFFECTUES PAR LES CPPR**.
- qu'à partir de cet examen soit établie une liste de promouvables, agents reconnus aptes à accéder à la catégorie supérieure qui permette de situer précisément le déclassement des personnels du CNRS et donc de déterminer les besoins qui en découlent.
- que soient inscrits effectivement sur la liste d'aptitude par la commission de dérogation, tous les agents ayant une qualification supérieure reconnue, sans se limiter aux possibilités budgétaires.

Pour 1979, nos représentants ont demandé :

- que la CPN puisse procéder à un examen de l'ensemble des dossiers des agents du CNRS, à partir d'un véritable suivi des carrières au plan régional.
- que des mesures immédiates soient prises pour la préparation des dossiers pour l'avancement 1979 (envoi des feuilles de notations et des propositions d'avancement avant la fin 1978).
- que s'ouvrent rapidement entre la direction et les organisations syndicales représentatives des ITA des négociations sur l'ensemble des questions touchant à l'avancement.

LA DIRECTION REFUSE DE NOUS ENTENDRE, AUX PERSONNELS DE "SOIGNER" SA "SURDITE" !

"Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre" dit le proverbe que la direction du CNRS a fait sien, mais pourra-t-elle maintenir cette attitude si la voix et l'action des personnels se font entendre puissamment ?

Certainement pas !, et les nombreux acquis gagnés par les luttes des personnels en témoignent, même si aujourd'hui la bataille est plus difficile en raison de l'intransigeance du pouvoir, de sa politique d'austérité, ET DE SES OBJECTIFS DE "RESTRUCTURATION" DU CNRS.



L'ACTION DE NOS ELUS EST IMPORTANTE, ELLE EST INSUFFISANTE SI ELLE NE S'APPUIE PAS SUR L'ACTION MASSIVE, UNIE ET DETERMINEE DES PERSONNELS -  
C'EST À CELA QUE VOUS APPELLE (POUR VOUS !) LE S.N.T.R.S.-C.G.T.

A. MONTINTIN

\*

\* \* \*

# PREMIERES IMPRESSIONS D'UN CONGRES "AUDACIEUX, NOVATEUR ET CONQUERANT"

Même si l'on est rebelle aux "slogans" qui synthétisent une idée lointaine, un idéal difficilement accessible, il faut bien reconnaître que celui-ci était réellement au coeur des travaux du 40<sup>e</sup> congrès. La question "DE QUELLE C.G.T. LES TRAVAILLEURS ONT BESOIN ?" porte en elle même l'idée de changement, de progression.

UNE C.G.T. DE CLASSE bien sûr, ceux qui espéraient vaguement un affaiblissement de ce concept en seront pour leurs frais, mais une C.G.T. PLUS DEMOCRATIQUE, qui reflète mieux les divers courants de pensée qui la compose.

Quelques exemples : *Tribunes Libres*, elles précéderont telle conférence nationale ou journée d'étude sur des sujets particuliers, telle session du C.C.N. selon son ordre du jour...etc...

*Elargissement des organismes de direction* à tous les courants de pensée qui traversent la C.G.T.

UNE C.G.T. DE L'OUVERTURE. Par la proposition d'un *Comité National d'Unité d'Action* au sein duquel les représentants des centrales syndicales les plus représentatives pourraient échanger leurs vues - y compris leurs divergences.

Se concerter, rechercher des convergences susceptibles de donner lieu à des initiatives communes et cela selon G. SEGUY, en "*sortant des vieux schémas des relations intersyndicales, ce type nouveau de relations aboutirait à une décrispation générale de la vie syndicale, à une élévation notoire de la qualité et de l'efficacité du rôle des syndicats, à une revalorisation et à un renouveau du mouvement syndical en France. Personne n'a rien à y perdre, nous avons tous tout à y gagner, surtout les travailleurs*".

LA PLACE DE LA RECHERCHE DANS TOUT ÇA ? Le point de vue du SNTRS-CGT était qu'elle devrait être développée. La discussion sur les amendements au document d'orientation nous a permis d'intervenir pour l'insertion d'un texte dans le document d'orientation, ainsi que l'ajout d'un paragraphe important dans le programme d'action. Ils traitent notamment de la gravité des mesures gouvernementales récentes asservissant plus la recherche publique aux impératifs de la rentabilité à court terme de firmes multinationales.

Comment résumer le foisonnement de 6 jours de débat ?

Il ne s'agit ici que de premières impressions, il faudrait parler de l'approfondissement de la crise, de la syndicalisation des chômeurs, des enseignants, des travailleurs émigrés, des conseils d'atelier ? Cela sera fait dans notre prochain BRS trimestriel.

Plus encore que nos qualités (qui sont grandes bien sûr !), c'est l'étude des "défauts" de la CGT qui a été faite sans concession, sans crainte que ceux-ci soient exploités par l'adversaire. Exemple : "sur des habitudes qui ont pu correspondre aux situations et aux besoins d'une époque mais qui de nos jours sont devenues des routines paralysantes, restrictives de l'activité de masse, de nature à nourrir des manifestations d'étroitesse, voire de sectarisme, et nuire à l'autorité de la C.G.T. et à son caractère démocratique".

"Habitude prise de travailler, de diriger entre militants de la même opinion politique"...

Analyser ses défauts pour les corriger, c'est une manière d'être CONQUERANT ! Si les travaux du 40<sup>e</sup> Congrès, qui ne représentent pas une fin, mais une étape dans la réalisation des grands objectifs qu'il fixe, imprègnent l'action des fédérations, des syndicats, de tous les syndiqués, alors, *les 3 millions d'adhérents à la C.G.T. c'est pour bientôt !*

A. MALANDAIN



# TABLEAU des SALAIRES au 1<sup>er</sup> NOVEMBRE 1978 édité par le SNTRS-CGT

La prime forfaitaire pour la 9B et la 8B n'est pas incorporée aux salaires de ce tableau.

Cette grille annule la grille du B.R.S. N° 187

GRILLE B.R.S. N° 188

Dans ce tableau, vous trouverez pour toutes les catégories et tous les échelons de contractuels, les salaires au 1<sup>er</sup> Novembre 1978.

Ces chiffres représentent les salaires bruts mensuels de la région parisienne : traitement principal (TP) sur la base annuelle de 13.576 F au 1<sup>er</sup> Novembre 1978 à l'indice 100, plus indemnité de résidence (IR) de Paris (8 % du traitement principal pour les salaires supérieurs à l'indice 279 et IR afférent à l'indice 279 pour les salaires inférieurs ou égaux à l'indice 279).

(Les indices utilisés sont les indices majorés au 1.9.78)

POUR LA PROVINCE : appliquer les coefficients suivants :

Zones ..... 2° 3°-4°-5°-6°  
(6%) (5%)

Coefficients à appliquer ... 0,9814. 0,9722

Pour avoir les SALAIRES NETS, il convient de déduire la sécurité sociale, l'IRCANTEC, 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.

	1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	11 <sup>e</sup> échelon	12 <sup>e</sup> échelon
	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire
0A	647. 7905,33	723. 8833,86	810. 9896,93	A1. 10678,85	A2. 11143,17	A3. 11754,08						
1A	571. 6976,70	647. 7905,33	723. 8833,86	772. 9432,62	810. 9896,93							
2A	398. 4862,87	425. 5192,81	453. 5534,90	481. 5877,09	503. 6145,82	539. 6585,74	571. 6976,70	608. 7428,78	647. 7905,33			
3A	372. 4545,26	391. 4777,38	414. 5058,45	436. 5327,18	456. 5571,62	481. 5877,09	499. 6096,95	525. 6414,65	550. 6720,11	578. 7062,20	608. 7428,78	
1B	355. 4337,55	369. 4508,54	387. 4728,51	405. 4948,46	429. 5241,68	453. 5534,90	478. 5840,37	493. 6023,70	519. 6341,30	544. 6646,76	563. 6878,96	586. 7163,94
1Bbis	355. 4337,55	369. 4508,54	387. 4728,51	405. 4948,46	429. 5241,68	453. 5534,90	478. 5840,37	493. 6023,70	519. 6341,30			
2B	272. 3329,76	292. 3567,78	312. 3812,13	332. 4056,48	346. 4227,56	363. 4435,13	376. 4594,13	392. 4789,61	409. 4997,33	430. 5253,93	454. 5547,15	478. 5840,37
3B	259. 3182,67	267. 3273,17	283. 3457,79	291. 3555,53	307. 3751,01	320. 3909,87	337. 4117,58	355. 4337,55	370. 4520,73	381. 4655,24	401. 4899,59	409. 4997,33
4B	237. 2933,76	245. 3024,26	252. 3103,51	261. 3205,26	269. 3295,76	278. 3397,59	289. 3531,14	296. 3616,65	304. 3714,39	315. 3848,75	322. 3934,34	
5B	227. 2820,67	237. 2933,76	246. 3035,59	255. 3137,42	264. 3239,26	274. 3352,34	284. 3470,04	292. 3567,78	300. 3665,52	308. 3763,26		
6B	209. 2617,01	217. 2707,51	224. 2786,57	231. 2865,92	238. 2945,09	244. 3012,92	250. 3080,84	256. 3148,76	261. 3205,26	267. 3273,17		
7B	202. 2537,84	210. 2628,34	217. 2707,51	224. 2786,57	231. 2865,92	238. 2945,09	242. 2990,34	248. 3058,17	255. 3137,42	261. 3205,26		
8B	195. 2408,57	200. 2515,17	206. 2583,09	211. 2635,59	215. 2684,84	219. 2730,09	223. 2775,34	227. 2820,67	233. 2888,51			
9B	171. 2187,09	189. 2390,76	192. 2424,67	193. 2436,01	202. 2537,84	203. 2549,09	204. 2560,42	205. 2571,76	206. 2583,09	*13 <sup>e</sup> échelon 1D 1 <sup>er</sup> gr.:	631. 7709,85	
1D2°g.	386. 4716,26	415. 5070,60	453. 5534,90	489. 5974,83	519. 6341,30	556. 6793,47	601. 7343,27	647. 7905,33	677. 8271,89			
1D1°g.	329. 4019,84	350. 4276,43	367. 4484,16	386. 4716,26	404. 4936,22	429. 5241,68	453. 5534,90	478. 5840,37	496. 6060,32	519. 6341,30	544. 6646,76	586. 7163,94*
2D	277. 3386,34	295. 3604,40	320. 3909,87	343. 4190,94	366. 4471,91	384. 4691,87	409. 4997,33	430. 5253,93	454. 5547,15	478. 5840,37		
3D	259. 3182,67	267. 3273,17	283. 3457,79	291. 3555,53	307. 3751,01	320. 3909,87	337. 4117,58	355. 4337,55	370. 4520,73	381. 4655,24	401. 4899,59	409. 4997,33
4D	225. 2798,01	232. 2877,17	238. 2945,09	243. 3001,67	248. 3058,17	255. 3137,42	261. 3205,26	266. 3261,84	272. 3329,76	277. 3386,34	283. 3457,79	288. 3518,91
5D	217. 2707,51	224. 2786,57	230. 2854,59	236. 2922,42	242. 2990,34	247. 3046,92	254. 3126,09	260. 3194,01	265. 3250,51	270. 3307,09	275. 3363,67	280. 3421,17
6Dbis	207. 2594,34	214. 2673,59	220. 2741,42	225. 2798,01	230. 2854,59	235. 2911,17	240. 2967,67	244. 3012,92	249. 3069,51	252. 3103,51	256. 3148,76	261. 3205,26
6D	202. 2537,84	206. 2583,09	211. 2635,59	216. 2696,17	221. 2752,76	226. 2809,34	231. 2865,92	236. 2922,42	241. 2979,01	245. 3024,26		

## CALCUL DES DEDUCTIONS POUR COTISATIONS DIVERSES

Sécurité Sociale : Maladie : 3 % jusqu'au plafond (4.000 F) + 1,50 % sur totalité

(S. Br + Pr ou H.S. + SF) - Vieillesse : 3,45 % jusqu'au plafond (4.000 F)

IRCANTEC : 0,84 % jusqu'au plafond S.S. (4.000 F) : au-dessus de 4.000 F, 2,55 %

de (S. Br + Pr ou H.S. - A) ; MGEN (facultatif) : 2,00 % de T.P. depuis le

1<sup>er</sup> Janvier 1973

A = Plafond mensuel des traitements soumis à cotisation de Sécurité Sociale (4.000 F)

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

Pr ou H.S. = Prime ou heures supplémentaires

S.F. = Supplément familial de traitement ; T.P. = traitement principal

## Augmentation par rapport à la grille du BRS N° 187

au 1.11.78 : 1,5 % du salaire de janvier 1978

soit 9,5 % d'augmentation de salaire depuis le 1.1.78

alors que les prix selon l'indice CGT ont augmenté de 10,7 %

Le directeur de la publication : G. DUPRE, imprimé par nos soins,  
57, avenue d'Italie, 75013 PARIS / C.P. N° 50 050