



### SOMMAIRE

A vos plumes	2
Un C.a.e.s. en évolution	3
Emancipation	4
La vie quotidienne du C.a.e.s.	7
La formation des cadres socio-éducatifs	8
L' « isolé » un laissé pour compte ?	9
L'action sociale dans les universités	10
Une expérience d'action culturelle	12
Parlons de l'enfance	13
Et les futurs vieux ?	15
Le C.a.e.s. est notre bien (à afficher)	16-17
Un C.a.e.s. autogéré ?	18
Santé, hygiène, sécurité	19
Médecine du travail	21
Le 1% et le logement social	22
Des vacances de qualité pour tous	23
Les employés du C.a.e.s.	25
La restauration sociale	26
Tarifs dégressifs	28
Défendre la Sécurité sociale	29
Plate-forme commune Intersyndicale	30
Les élus C.g.t. et les autres	31

## *Elections à l'action sociale et restructuration du CNRS*

Nos habitués censeurs diront une fois de plus que le S.n.t.r.s.-C.g.t., face au « plan Aigrain », dramatise la situation, qu'il cherche à tout prix pour sa démonstration à établir un lien entre des faits sans relations, et puis ils répéteront « que l'action sociale n'a rien à voir avec la politique recherche »... et pourtant !

Qui peut affirmer sérieusement que la récession continue des crédits consacrés à l'action sociale, que la remise en cause permanente des acquis sociaux, que le grignotage systématique des prérogatives des personnels dans la gestion de leurs conquêtes sociales, n'ont rien à voir avec la pénurie budgétaire du C.n.r.s. et les décisions de restructuration de l'organisme ?

Qui oserait soutenir qu'il n'y a pas un lien étroit entre ces faits qui visent l'action sociale, et le blocage général des carrières des ITA, la situation scandaleuse de leur insécurité d'emploi, qui vont encore s'accroître avec le budget d'austérité 1979 ?

Oui, il y a bien relation de cause à effet, entre une politique gouvernementale cohérente de la recherche, tendant à la priver des moyens indispensables, tout en renforçant son orientation sélective pour mieux l'asservir, et les économies

réalisées au détriment des personnels dans tous les domaines.

Oui, les remises en cause de toutes les conquêtes sociales des personnels du C.n.r.s., les attaques portées contre leur statut, les licenciements actuels de hors statut, sont étroitement liés aux mesures visant à restructurer le C.n.r.s., pour mieux l'intégrer à la politique de redéploiement des monopoles.

Cette réalité se concrétise chaque jour dans les nouvelles atteintes aux conditions de vie et de travail des personnels, elle s'inscrit en faux contre ceux — nos censeurs — qui voudraient faire croire, par exemple, que les élections au C.a.e.s. n'ont rien à voir avec la situation générale du C.n.r.s.

Au contraire, le S.n.t.r.s.-C.g.t. estime, qu'en luttant avec lui pied à pied pour défendre les réalisations sociales du C.a.e.s., comme tous les autres acquis des personnels, en votant massivement pour son programme et ses candidats, les personnels exprimeront clairement qu'ils ne sont pas dupes.

Ils exprimeront avec force que défendre et imposer l'extension des conquêtes sociales, c'est aussi lutter contre le démantèlement du C.n.r.s.

*Guy DUPRE*  
secrétaire général





JE TE VAS  
LEUR ENVOYER  
QUELQUES ARGUMENTS  
PAS PIQUÉS DES KIMMETONS!

## A VOS PLUMES !

Cette page blanche vous est réservée.  
Vous pouvez l'utiliser, en toute liberté,  
pour formuler vos appréciations,  
critiques et propositions  
concernant les activités et le fonctionnement du C.a.e.s.,  
la situation actuelle et à venir de « l'action sociale »  
(la renvoyer au S.n.t.r.s.-C.g.t.,  
57, avenue d'Italie - 75013 Paris).



# UN CAES EN EVOLUTION

Un C.a.e.s. faisant davantage appel à la participation et à l'action des personnels devient une condition indispensable du maintien et du développement des réalisations et des acquis sociaux.

Construire l'avenir, c'est avant tout ne pas oublier le passé ! Dans le domaine de « l'action sociale » et plus particulièrement du C.a.e.s, ce passé :

- C'est un élément important de la qualité de nos conditions de vie et de travail, des activités et des réalisations diversifiées et originales sans équivalence dans la fonction publique, arrachés à la direction du C.n.r.s. et aux ministères de tutelle, par nos luttes incessantes.

- C'est un acquis social et culturel précieux : le droit gagné par les personnels de gérer **SEULS**, des moyens financiers au profit d'activités sociales, culturelles et sportives, accessibles à tous ! (voir article C.a.e.s. autogéré p. 18).

- C'est une entraide entre toutes les catégories qui n'a cessé de s'étendre et de se renforcer. (Voir article sur les tarifs dégressifs p. 28).

- Ce sont des activités impossibles à réaliser, individuellement (voir article sur une expérience d'action culturelle p. 12).

- Ce sont des travailleurs sociaux (employés C.a.e.s.) reconnus en tant que tel. (Voir article Nous les employés du C.a.e.s. p. 25).

Quel chemin parcouru depuis 1956, année où, la C.g.t., F.o., la C.f.t.c. (C.f. d.t.), le S.n.c.s.-F.e.n. intervenaient auprès de la direction du C.n.r.s. pour que « l'entreprise » soit doté « d'un organisme ayant, en matière sociale, les prérogatives d'un comité d'entreprise - C.e. » !

## L'ACTION SOCIALE : CE N'EST PAS UN CADEAU DU CNRS

Est-il besoin de rappeler, la multitude d'initiatives et d'actions des personnels, pour débayer les « obstacles » du chemin ?

« Obstacles » qui ont pour nom : refus de principe initial de la direction et des ministères de tutelle, refus de doter le C.a.e.s. d'une ligne budgétaire et de postes, etc.

**Oui, décidément « l'action sociale » n'est pas un cadeau de la direction du C.n.r.s. et des ministères de tutelle.**

C'est si vrai, qu'au cours de ces dernières années, la direction du C.n.r.s et les ministères de tutelle n'ont cessé

de « rogner » le budget accordé au C.a.e.s.

De ce point de vue, leurs intentions sont à bien des égards, une démonstration de ce que la C.g.t. ne cesse de dénoncer à travers la politique d'austérité conduite par le gouvernement pour le seul bénéfice des « géants » de l'industrie et de la finance. (voir Editorial).

Tout au long de ces années, les élus C.g.t., ont eu pour préoccupation :

- De placer la défense et l'extension de « l'action sociale », la gestion du C.a.e.s., sous la responsabilité des personnels.

- De faire du C.a.e.s. un véritable comité d'entreprise, dans le domaine des activités sociales culturelles et sportives, disposant de moyens conséquents.

Dire que les élus C.g.t. n'aient pas eu des hésitations et des insuffisances, qu'ils n'ont pas commis des erreurs, serait sûrement bien présomptueux et une contre-vérité.

C'est pourquoi nous avons porté une très grande attention aux critiques des personnels (que nous avons recherchées) avec la volonté d'en tenir compte.

## ALLER DE L'AVANT !

Aujourd'hui, au moment où les activités sociales, culturelles et sportives sont gravement remises en cause, nous ne voulons pas nous arrêter aux aspects positifs ou négatifs d'un bilan.

Nous considérons qu'il n'y a pas de meilleure réponse aux difficultés actuelles que d'aller de l'avant.

Certes, nous ne saurions sous-estimer, encore moins négliger la situation économique, sociale et politique actuelle : donc la nécessité de l'action pour défendre nos acquis, pour développer des revendications nouvelles (voir programme C.g.t. « officiel »).

Pour que « l'action sociale » soit toujours plus votre bien, qu'elle soit conforme à vos besoins, qu'elle réponde aux conditions de notre temps, il nous faut conquérir :

- un budget indexé, correspondant à 3 % de la masse salariale des actifs et des retraités, pour les activités propres du C.a.e.s.

- des effectifs suffisants en personnels sociaux qualifiés sur postes C.n.r.s,

- des cadres socio-éducatifs (animateurs) (voir p. 8) des personnels,

- l'extension du droit syndical.

Mais cela ne saurait suffire !

## UN CAES FAISANT DAVANTAGE APPEL A LA PARTICIPATION ET A L'ACTION DES PERSONNELS

Il ne s'agit pas ici d'un « clin d'œil » électoraliste, mais de notre conception même de la démocratie poussée jusqu'au bout, dès aujourd'hui ! (voir article C.a.e.s. autogéré p. 18).

Nous agissons notamment, pour que toutes les activités sociales, culturelles et sportives soient décidées, localement, par les personnels, qui devront disposer de moyens financiers autonomes.

Ces activités seront coordonnées nationalement **seulement si cela se justifie.**

Nous œuvrerons pour que ces activités soient renforcées et harmonisées au sein des universités, pour que les relations que nous entretenons avec d'autres C.e., collectivités locales et associations soient développées très vivement. Nous favoriserons des relations et des liens diversifiés et multiformes avec la vie associative qui tient une place originale.

Enfin, nous aurons à imaginer ensemble les meilleures formes d'organisation qui associent les personnels et les salariés du C.a.e.s. **L'objectif :** c'est d'aboutir à une véritable décentralisation des pouvoirs et moyens en direction de structures qui permettent de gérer démocratiquement le C.a.e.s. (avec les salariés C.a.e.s.), d'animer et de coordonner les activités socio-culturelles et sportives au plus près des besoins des personnels du C.n.r.s.

En conclusion, nous vous proposons :

- de conquérir une action sociale plus étendue, plus diversifiée,

- d'être associés plus directement à la vie et au fonctionnement du C.a.e.s,

- d'imposer à la direction du C.n.r.s. et aux ministères de tutelle, la prise en compte de vos aspirations.

**J.P. RICCIO**  
Candidat S.n.t.r.s.-C.g.t.

## UN CHAPITRE DIFFICILE A DEFINIR

---



---

Nous avons commencé tranquillement à parler de contraception, plus largement d'orthogénie... et puis nous avons débordé le sujet en prononçant le mot **d'émancipation**. Car c'est en fait de cela qu'il s'agit. Certes, il ne faudrait pas parler de l'arbre qui cache la forêt, ou de se réfugier dans les idées générales pour échapper aux problèmes concrets. Il est donc indispensable de prévoir dans les structures de la médecine du travail au C.n.r.s., des consultations d'orthogénie et même plus largement des conférences ou séminaires d'éducation sexuelle pour les jeunes et aussi les adultes jeunes ou moins

---

**Emancipation** : il s'agit de favoriser les initiatives concourant à l'épanouissement individuel du couple, de la famille, du groupe (éducation sexuelle, orthogénie, contraception...). L'objectif, c'est l'émancipation de chacun.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

---

jeunes. Posons-nous une simple question : qu'est-ce que la vie sexuelle du troisième âge ? Pas si facile de se faire une idée...

C'est une affaire entendue, la sexualité est une composante indispensable de la vie tout court, et sans réduire le bonheur à un bon équilibre sexuel, nous disons cependant qu'une vie sexuelle équilibrée est indispensable à l'équilibre de l'individu, du couple, de la famille et plus largement de tout groupe humain. Il y a dans toute cette question un aspect médical et c'est pourquoi nous en avons parlé dans le cadre de la médecine du travail. Mais cette affaire ne saurait se réduire à son aspect médical... nous ne sommes pas seulement des animaux !

L'émancipation... un grand mot laché, essayons de le définir. On parle en général d'émancipation féminine comme s'il était sous-entendu d'avance que les hommes sont émancipés !

Est-ce votre expérience ? Je crois que sur la question les hommes ont aussi du chemin à parcourir. Et croyons-nous qu'il puisse exister des fem-

mes émancipées à côté d'hommes qui ne seraient pas émancipés. C'est-à-dire aliénés... difficile à croire n'est-ce pas ? Donc l'émancipation intéresse tout le monde, peut-être pas au même titre c'est vrai... C'est vrai et nous ne saurions le nier que l'émancipation des femmes est encore une grande question d'actualité mais dans ce domaine les schémas syndicaux me semblent un peu archaïques... d'ailleurs le dernier Congrès confédéral de la C.g.t. vient de mettre nos montres à l'heure.

Où voulons-nous en venir ? Et bien à cette notion toute simple que l'émancipation de la femme comme de l'homme est indispensable pour leur permettre d'accéder au bonheur. Tout cela est lié étroitement aux conditions de vie sociale bien sûr, le boulot, l'éducation, la famille, etc. Ce n'est pas nous qui essaierons de définir le bonheur en dehors des conditions de vie sociale... Mais justement le syndicat n'est-il pas trop timide sur ce terrain ? En gros cela

suffit-il de supprimer l'exploitation capitaliste pour rendre les gens heureux, et inversement est-il impossible d'avoir une vraie vie heureuse à l'intérieur du capitalisme ?

Que de questions ! et les réponses ?

C'est avec vous que nous voudrions les trouver — comment parvenir à formuler des revendications pour être heureux ?

- l'égalité des salaires,
- l'égalité des chances à l'école,
- l'accès de tous au savoir, à la culture, etc.

Y a-t-il encore autre chose ? Sûrement, nous n'avons pas fait le tour de la question. La parole est à vous.

Encore une idée : « La femme est l'avenir de l'homme », comme l'écrit si justement Aragon et le chante Jean Ferrat. Qu'en pensez-vous ?

**Monique SCANDELLARI**  
Membre du Conseil Syndical National

---

## BRISER LE MUR D'HYPOCRISIE

---

## VIOL : UN CRIME

---

Si vous désirez « violer les coffres d'une banque, sachez que ce crime est intolérable aux yeux de la justice et de la société, et qu'il peut vous en coûter jusqu'à vingt ans de prison ferme. Par contre, si vous « entrez par effraction » dans le corps d'une femme, sachez que la même justice et la même société « digèrent » mieux ce type d'appropriation illégale. Logique de la loi et du régime, la propriété des biens sert de véritable conscience. Pas les êtres humains, leurs droits, leur liberté. Malgré les vagues qui parviennent depuis quelques mois aux marches de certains palais de justice, le viol continue, dans les faits, à ne pas être toujours considéré comme un crime (1).

En 1977, 1.531 femmes ont porté plainte. Mais cela ne veut pas dire qu'il y a eu seulement 1.531 viols cette année-là. Généralement, on s'accorde à reconnaître que le chiffre est beaucoup plus élevé. On parle même d'une soixantaine par jour sans qu'il soit pour autant possible de vérifier cette estimation. Car le viol est encore un sujet dont on parle peu. Un sujet

plus tabou que toute autre question touchant à la sexualité. La chappe de plomb est lourde. Parce que la société a toujours bien « digéré » le viol. Parce qu'on a culpabilisé les femmes violées. Parce que notre société est sexiste et que la « fabrication » de mâles implique une infériorisation de la femme. Parce qu'il faut une sacrée dose de courage pour aller répondre aux questions d'un flic quand on vient d'être violée, passer devant les juges, les jurés, etc. Parce

qu'il y a les pressions, les menaces de représailles, l'honneur des familles à préserver et j'en passe. Ceci n'est pas une fable. Mais tous les freins que la société elle-même, nos mœurs, notre culture, nous font sans cesse mettre en place. La preuve ?

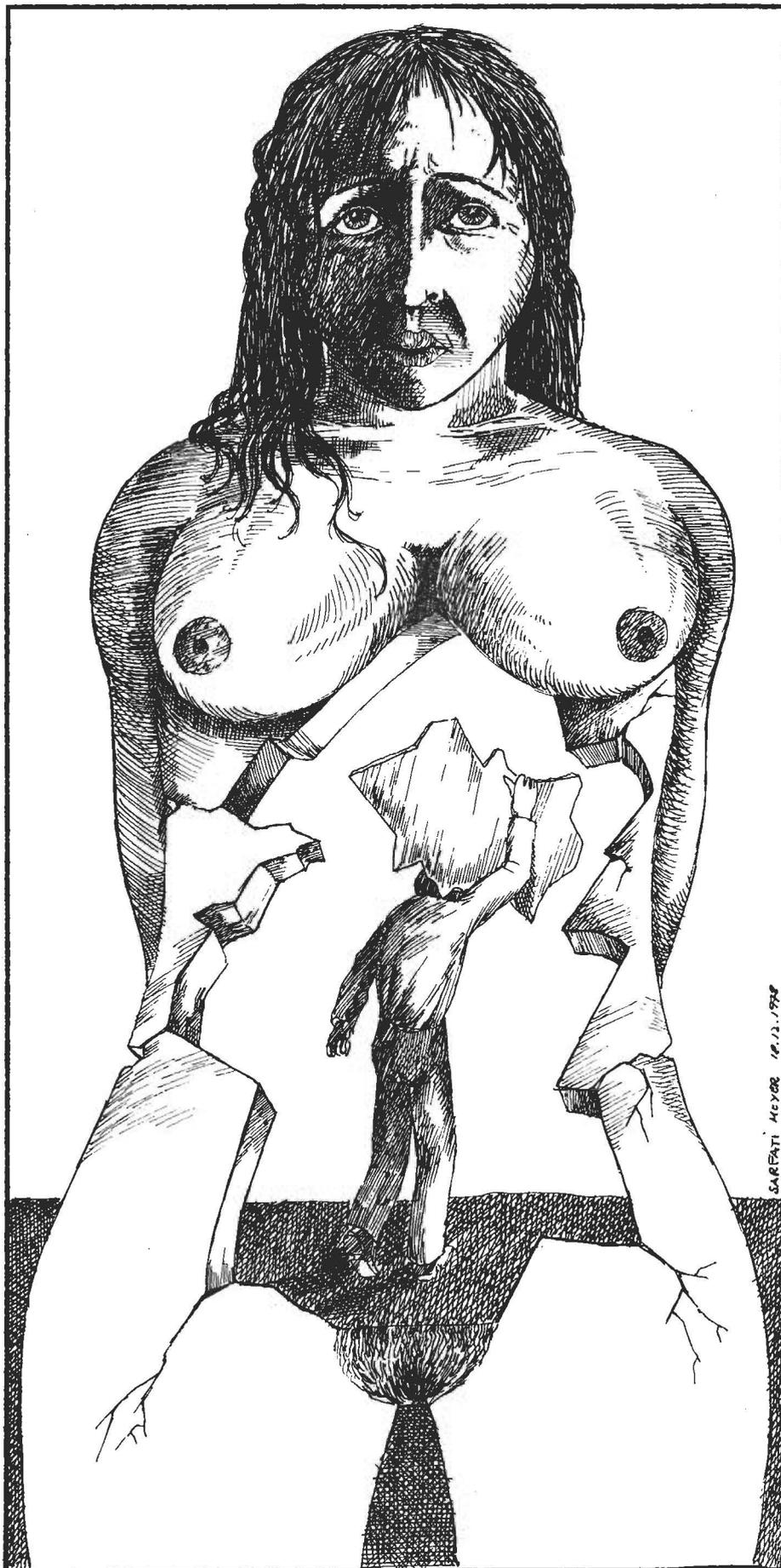
Dire que le viol est seulement un accident dans les rapports hommes-femmes et non un problème social, il n'y a qu'un pas que nous ne ferons pas. Si certains hommes se sentent le droit d'agresser les femmes à ce point, c'est qu'à leurs yeux, bien des choses les y autorisent. Comment pourrait-il en être autrement dans un monde où la femme est constamment dévalorisée, dans sa vie, dans son travail, dans l'image d'elle-même que la société cultive. Femme objet, femme sexe, femme femelle. Comment pourrait-il en être autrement alors que dans le même temps, ce régime oppresse et mutile les êtres. Alors qu'il dégrade toutes les valeurs humaines et culturelles. Alors qu'il ne parvient pas à répondre aux besoins des gens. Alors qu'il engendre la misère matérielle et morale. Dans ces conditions, il y aura forcément des individus plus mutilés que d'autres qui auront besoin pour se valoriser, de dominer d'autres individus présumés plus faibles. Quand il s'agit de femmes, cela conduit presque systématiquement au viol.

Sans doute les violeurs ont-ils, à l'origine, une grande difficulté de relation avec les femmes. Il n'y a pas de portrait robot du violeur. Pas plus que de la femme violée. Lui n'a pas forcément le teint basané, elle n'est pas forcément jeune et belle. Ce sont là deux idées reçues qu'il faut pourchasser. Car l'une a servi trop souvent d'alibi à des campagnes racistes, tandis que l'autre fait peser sur la femme violée un soupçon difficilement supportable. Les sourires perplexes, les sous-entendus de « ceux à qui on la fait pas », elles connaissent. Et le pire, c'est qu'en regard de la justice, il en est de même.

### L'ALIBI DE LA PROVOCATION

Ce n'est pas seulement un incroyable paradoxe des mœurs et de la justice, c'est une situation révoltante. La femme violée, victime, est pratiquement traitée comme accusée. Devant l'opinion publique, sans cesse, il faut qu'elle se justifie, qu'elle brise le mur de suspicion que l'on dresse autour d'elle. Face à la justice, il faut prouver qu'elle n'a pas provoqué l'homme. La voilée tenue sinon pour coupable, du moins pour coresponsable, complice de fait. Pourquoi a-t-elle ouvert sa porte ? Pourquoi est-

(1) Article paru dans « La Vie Ouvrière » hebdomadaire de la C.g.t.



elle montée dans cette voiture ? Pourquoi a-t-elle répondu aux avances ? « Ah bon, vous faisiez du stop..., est-ce que je fais du stop moi ? » « Que faisiez-vous dehors si tard ? Vous rentriez du travail... » On retrouve exactement le même comportement que dans l'opinion publique. Et les mêmes freins idéologiques.

Là aussi la liberté de la femme est purement et simplement niée. Seule subsiste cette obsédante recherche de « responsabilité » de la femme.

### CRIME OU VOIE DE FAIT ?

Il n'est pas exagéré de dire que le procès que l'histoire de la lutte des femmes retiendra sous le nom de « Procès d'Aix », aura joué en faveur du viol le même rôle de détonateur que le procès de Bobigny en matière d'avortement. Dans un cas comme dans l'autre, Gisèle Halimi et le mouvement « Choisir ». Ce procès d'Aix-en-Provence où trois jeunes gens étaient jugés en Cour d'Assises pour le viol de deux jeunes femmes belges a eu lieu les 2 et 3 mai 1978. Il était l'aboutissement de trois ans de lutte acharnée pour que ce viol collectif ne soit pas enterré en correctionnelle ; c'est-à-dire purement et simplement nié. Il fallait que le viol soit reconnu et jugé comme un crime. A cette occasion, la C.g.t. par la voix de Christiane Gilles, secrétaire confédérale et responsable du secteur féminin, avait assuré les victimes de sa solidarité et dénoncé « ce crime trop longtemps sous-estimé dans sa gravité, voire toléré, parce qu'il se situe dans un contexte social où la femme est en situation d'infériorité... ».

Mais le procès eut lieu. Et il est vrai que malgré l'obstination de la Cour à ne pas vouloir « poser la question du viol », donc le problème social, le procès d'Aix aura assez largement atteint l'un des buts du mouvement « Choisir » : briser le mur d'hypocrisie.

La lutte pour la reconnaissance des droits de la femme, son égalité, sa liberté, est en marche. Et elle est irréversible. Y compris en matière de viol.

« Tout ce qui touche à la vie des travailleurs, au travail ou au dehors, concerne la C.g.t. Donc le viol nous concerne », expliquaient récemment Nicole Raynal et Christiane Altemeyer, responsables au secteur féminin. « Nous devrions, poursuivaient-elles, pouvoir organiser la lutte sur ce plan, avec autant d'esprit de responsabilité que lorsqu'il s'agit d'un licenciement. »

SARFATI MEYER 16/11/1978

### LA SECTION LOCALE



Activités de loisirs culturelles et sportives : Ces activités doivent être décidées par les personnels, et disposer localement de moyens financiers autonomes. Ces activités seront coordonnées au niveau national seulement si cela se justifie. Elles doivent être renforcées et harmonisées au sein des universités. Les relations que nous entretenons avec d'autres C.e., collectivités locales et associations doivent être développées très activement.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

Beaucoup d'entre nous n'ont qu'une vague idée de ce qu'est le C.n.a.s. du C.a.e.s., ou bien ils se représentent parfois les élus C.n.a.s. comme un aéroport de « bureaucrates » ou tout au moins de gestionnaires fort éloignés de la vie du C.a.e.s. telle que les personnels la vivent quotidiennement à leur niveau. Le C.n.a.s. est bien souvent considéré comme un simple distributeur de subventions de plus en plus parcimonieux et taitillon.

Cette coupure entre le C.n.a.s. et les élus locaux est de fait un vrai pro-

blème dont la solution à notre avis détermine complètement l'avenir du C.a.e.s.

**Car c'est dans la section locale que s'expriment le mieux les besoins et désirs du personnel et que se développent les activités destinées à y répondre. C'est donc dans la section locale que les orientations du C.a.e.s. se forgent et se concrétisent par les rapports constants qui s'établissent entre personnel et élus.**

C'est la section locale qui en dernier recours tranche les débats d'orien-

tation tenus en C.n.a.s. Les élus C.n.a.s. auront beau définir la meilleure politique en matière d'action sociale, s'ils se heurtent à l'incompréhension, à l'indifférence voir à l'opposition des personnels, cela ne servira pas à grand chose. Ce rôle de relais à double sens — relais actif, entendons-nous bien, non seulement transmetteur mais élaborateur... — des élus des C.l.a.s. est donc une condition sine qua non du bon fonctionnement du C.a.e.s.

De plus, si c'est au niveau de la section locale que peuvent le mieux s'exprimer les besoins des personnels, c'est à ce niveau seul que cette expression peut se transformer en revendications auprès de l'employeur.

**C'est à ce niveau que toutes actions destinées à satisfaire ces revendications ont le plus de chance d'aboutir car elles se trouvent directement ancrées sur les préoccupations vécues par le personnel — élément indispensable de « l'entrée » — comme on dit — du personnel dans l'action.**

Enfin, c'est le C.l.a.s. chargé par leurs collègues de gérer les activités locales au mieux de leurs intérêts qui constitue le premier niveau où se trouvent posés tous les problèmes d'une « gestion démocratique » et Dieu sait s'ils sont nombreux. A ce niveau se trouvent déjà posés tous les pièges de la « gestionnisme », de la « bureaucratie », comme de la démagogie... Il est donc particulièrement important pour nous C.g.t. qui avons la prétention de revendiquer davantage le pouvoir pour les travailleurs, d'être attentif à ces véritables stages d'apprentissage de la gestion démocratique que constituent les C.l.a.s.

Nous ne nous cachons pas les énormes difficultés — ne serait-ce que l'indisponibilité des militants — qui creusent plus qu'un fossé entre la réalité et ce qui serait souhaitable.

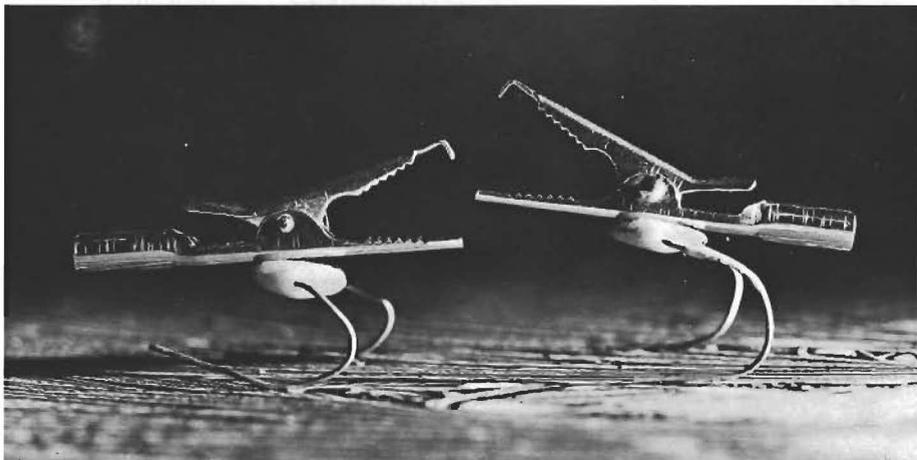
Mais justement ce sont ces difficultés que nous voulons prendre en compte afin que l'organisation même du C.a.e.s. — loin de constituer une difficulté supplémentaire comme cela peut l'être parfois devienne le moteur puissant d'un renouvellement et d'un renforcement de la vie des sections locales. Sans doute pour y arriver devons-nous aller vers une plus large décentralisation du C.a.e.s., démocratisation et autonomie des sections locales. La réflexion est ouverte... il est primordial que chacun y prenne part.

**K. ALEXANDRE**

Elu C.g.t. sortant  
Responsable de la Commission S.l.c.  
du C.a.e.s.

## DES ANIMATEURS RECRUTES DANS L'ENTREPRISE

# LA FORMATION DES CADRES SOCIO-ÉDUCATIFS



Avec vous, nous agirons : pour que l'action sociale soit toujours plus votre bien, qu'elle soit conforme à vos besoins, qu'elle réponde aux conditions de notre temps, c'est pourquoi il nous faut obtenir :

- un budget, indexé, correspondant au minimum à 3 % de la masse salariale des actifs et retraités, pour les activités propres au C.a.e.s.
- des effectifs suffisants en personnels sociaux qualifiés sur poste C.n.r.s.
- des cadres socio-éducatifs émanant des personnels
- l'extension du droit social.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

La C.g.t. est particulièrement attachée à la formation d'animateurs socio-éducatifs et sportifs **au sein de l'entreprise**. Elle n'est pas, bien sûr, opposée à ce que des activités culturelles et sportives même internes à l'entreprise soient encadrées par des animateurs spécialisés professionnels de l'activité, ou autres... Dans bien des cas, c'est même nécessaire si l'on veut éviter que ne se sclérose telle ou telle activité nécessitant une qualification qui ne s'improvise pas.

Elle est toutefois attachée à ce que ces animateurs soient relayés par des travailleurs même de l'entreprise qu'ils auront au besoin contribué à former ou en tout cas qui auront acquis une formation dans l'un des nombreux organismes de stage d'éducation populaire. Il est particulièrement important en effet que les travailleurs et leurs organisations gardent le contrôle des

orientations de leurs activités socio-culturelles et sportives — l'enjeu est en effet important. Or un animateur issu de l'entreprise même est certainement bien placé pour œuvrer au mieux des intérêts des travailleurs.

Un certain nombre de droits à la formation ont fini — non sans mal — par être reconnus aux travailleurs.

C'est notamment le « congé cadre-jeunesse » qui doit permettre « de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs » (loi du 29-12-61).

Cette concession importante du patronat présente toutefois l'inconvénient majeur de se limiter aux salariés de moins de 25 ans ce qui la rend quasi-inopérante au C.n.r.s. où les moins de 25 ans commencent à se faire singulièrement rares.

Au C.n.r.s. toutefois après 68 a été obtenu un crédit de 120 jours ouvrables mis à la disposition du C.a.e.s. pour permettre la formation socio-culturelle des adultes. Mais il y a encore un énorme décalage entre les besoins et ce qui peut se faire.

- ce n'est pas le tout de suivre un stage si, par la suite, aucune décharge de temps n'est donnée pour permettre de faire partager à d'autres l'enseignement reçu.

Par exemple : nous avons des animateurs de ski formés pour encadrer de jeunes enfants aux mercredis de neige mais qui donnera la journée de déta-



GERALD BLONCOURT

## L' "ISOLÉ" UN LAISSÉ POUR COMPTE

L'isolé, un agent qui plus qu'un autre a besoin de la solidarité de l'ensemble de ses collègues.

Qui est-il ? Un agent du C.n.r.s. ou de ses instituts qui travaille, dans un organisme qui n'est pas son employeur direct. En général il est perdu au milieu d'autres travailleurs qui n'ont pas le même statut que lui. Il ne fait pas toujours partie d'une équipe constituée.

A la limite il est seul. Le cas s'aggrave encore lorsqu'il travaille dans un « trou » éloigné de province. A cause de cela on peut constater qu'il ne jouit pas à part entière de l'action sociale du C.a.e.s.

Quels sont les problèmes supplémentaires qui l'assaillent ?

1. il ne bénéficie pas de l'action sociale locale. Le C.a.e.s. n'existe pas là où il travaille. Ceci veut dire qu'il ne peut pratiquer un sport de son choix, participer à une activité culturelle, bénéficier de loisirs intéressants. C'est dire aussi que s'il arrive à se débrouiller seul, cela se fera à ses frais ;

2. il est défavorisé par l'information. Son seul lien avec le C.a.e.s. à l'heure actuelle est le bulletin mensuel dans la mesure où le fichier du C.n.r.s. ne l'a pas oublié.

A priori, il peut jouir des activités nationales (centres de vacances, voyages par exemple) mais comme son information n'est pas suffisante, il est sûr qu'il ne peut exploiter au mieux toutes les possibilités ;

3. bien souvent il a un problème de restauration car là où il travaille le C.n.r.s. n'a pas créé de cantine. Même si un restaurant d'entreprise existe à proximité, il n'a pas droit à un tarif adapté à son salaire ;

4. il est fréquent que se pose à lui la question du logement. En effet le C.n.r.s. ne s'occupe de proposer des logements que dans les grandes concentrations urbaines et ceci près des endroits où les agents sont regroupés.

Les « isolés » ont donc encore plus de revendications à satisfaire que leurs collègues. Ils ont en plus la difficulté très grande de se réunir pour faire entendre leur voix et faire pression sur l'employeur. C'est bien pour cela que peu de choses progres-



CLAUDE MONAUT

chement nécessaire pour accompagner le groupe ?

- sachant combien certains chefs de service sont réticents, de nombreux collègues prennent sur leurs jours de congés pour accompagner, encadrer des activités collectives.

Il s'agit donc pour nous d'obtenir par la lutte l'extension de ces droits, notamment :

- la suppression de la limite supérieure d'âge (25 ans) du congé cadre jeunesse,

- le maintien de la rémunération lors de l'absence pour ce congé,

- le développement et l'incitation aux congés de formation socio-culturels dans le cadre des nombreux stages proposés par le C.a.e.s., avec extension du nombre de jours si cela s'avère nécessaire (militants sociaux au niveau local et national),

- la recherche systématique d'animateurs trouvés au sein des personnels pour constituer l'encadrement des C.l.e. des centres de vacances de jeunes enfants, d'adolescents, familiaux fréquentés par les travailleurs du C.n.r.s., avec les décharges de service correspondantes nécessaires afin d'assurer la continuité et la qualité du service social rendu.

**M. POIZAT**  
Elu C.g.t. sortant  
Responsable Commission  
culture C.a.e.s.  
Candidat C.g.t.

**P. GOUFRAUD**  
Responsable du  
Secrétariat National du C.a.e.s. Palatino



sent pour eux. Ainsi pour ces personnels la décentralisation de l'action au plus près des personnels est une nécessité et plus le S.n.t.r.s. se développera plus ils auront la possibilité de voir leurs problèmes pris en compte avec une chance d'aboutir.

Les élus du S.n.t.r.s. posent d'ores et déjà un certain nombre de revendications qui intéressent les isolés. Pour la restauration nous estimons qu'une solution telle que le chèque restaurant (avec participation patronale) même si elle n'est pas très satisfaisante (puisque les restaurateurs privés en tirent bénéfice) est à l'heure actuelle un palliatif intéressant et suffisamment souple pour améliorer la situation.

Pour le logement, il faudrait que l'employeur aille dans le sens d'une banalisation de sa participation au 1 % des salaires dans les logements locatifs.

Concernant l'information des isolés, le C.a.e.s. a besoin de développer sérieusement ses moyens tant en quantité qu'en qualité. Il faut savoir que le modeste journal mensuel que vous recevez (nous l'espérons) coûte 400.000 F par an alors que le C.n.r.s. ne donne que 100.000 F pour cela. Et pourtant nous sommes très loin d'un journal attrayant, efficace et complet digne d'un comité d'entreprise de 22.000 travailleurs. (Comparez avec « Le Courrier du C.n.r.s. » dont s'est dotée la direction du C.n.r.s.).

Quoi qu'il en soit, ne désespérez pas de votre situation, saisissez-vous de la moindre occasion pour établir des contacts avec des collègues organisés, brisez votre isolement. La force vient de l'union et l'union c'est le syndicat : le votre bien sûr, adhérer, même dans son coin c'est se donner des armes, celles de la solidarité de vos collègues. En tout cas loin de ces élections, montrez que vous existez. Faites parler le S.n.t.r.s. en votre nom.

**Jacques LEROY**

Elu C.g.t. sortant  
Membre du bureau du C.a.e.s.  
Candidat C.g.t.



## L'ACTION SOCIALE DANS LES UNIVERSITES

### UN ANACHRONISME ?

Activités de loisirs culturelles et sportives : Ces activités doivent être décidées par les personnels, et disposer localement de moyens financiers autonomes. Ces activités seront coordonnées au niveau national seulement si cela se justifie. Elles doivent être renforcées et harmonisées au sein des universités. Les relations que nous entretenons avec d'autres C.e., collectivités locales et associations doivent être développées très activement.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

Les besoins sociaux dans les universités ne peuvent être résolus sur le plan individuel, mais, sur le plan collectif.

Ils nécessitent des équipements sociaux collectifs : restaurant, centres de loisirs éducatifs pour les enfants le mercredi et durant les vacances scolaires, des crèches, des activités sociales culturelles et sportives.

Il n'existe pas de structure pour créer et gérer de tels équipements. Si un conseil d'université désire des subventions pour constituer un équipement social, il doit intervenir auprès du comité académique des œuvres sociales pour déposer un dossier. Or, le budget social de l'éducation nationale représente 0,25 % de la masse salariale : il ne permettra pas de résoudre les problèmes d'équipements universitaires...

Après 1968, la prise de conscience des personnels de l'enseignement supérieur a l'absence de politique sociale, de la nécessité d'obtenir des moyens, des différents problèmes concernant la gestion des fonds sociaux, a conduit à la création au cours des ans d'organismes loi de 1901 : les **comités d'action sociale (C.a.s.)**. Il en existe aujourd'hui une trentaine.

Le mode d'élection et le champ d'activité sont très divers d'un C.a.s. à l'autre, de même les ressources (de la simple cotisation à une subvention importante du conseil d'université).

Certains peuvent être assimilés par le mode d'élection et un large secteur d'activité couvrant tous les domaines à de véritables **comités d'établissement** en matière sociale.

La tendance de ces dernières années est à une évolution sensible et très positive, malgré un manque généralisé de moyens financiers.

#### LA FEDERATION NATIONALE DES COMITES D'ACTION SOCIALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR :

Depuis de nombreuses années, un mouvement s'était créé entre un certain nombre de C.a.s. tendant à coordonner leur action. Ce mouvement a abouti en 1975 à la création d'une fédération regroupant 16 comités d'action sociale. Cette création répond à un besoin ressenti par l'ensemble des militants sociaux de créer une structure nationale capable de les représenter auprès de l'employeur, le **ministère des Universités**, ainsi que les instances universitaires.

Les syndicats C.g.t. contribueront à la création de cette fédération.

De son côté C.g.t. contribueront à la création de cette fédération.

De son côté la F.e.n., au nom de l'« unité » de l'action sociale, affirma notamment « qu'il serait dangereux et inefficace de laisser morceler les œuvres sociales » (Information F.e.n. juin 1976) et mi ten cause l'existence même de cette fédération. La F.e.n. a déclaré aussi que le C.a.e.s. était un anachronisme dans la fonction publique, qu'il ne devrait pas exister puisqu'il y a... la M.g.e.n., la M.a.i.f., la C.a.m.i.f. (« Les organisations amies » de la F.e.n. ??? ? ?? tract distribué par le S.n.p.t.e.s.-F.e.n., lors de l'élection à la Commission Nationale d'avancement).

La F.e.n. oublie de dire que la M.g.e.n., la M.a.i.f., etc., sont des mutuelles financées par tous les personnels, y compris ceux qui ne sont adhérents à la F.e.n. qui se dit si démocratique).

Dès lors, on peut s'interroger, sur la présence et le programme du S.n.p.t.e.s.-F.e.n., qui présente pour la première fois une liste à l'élection au C.a.e.s., grâce à la reconnaissance de représentativité que lui a « octroyé » la direction du C.n.r.s., en violation de sa propre décision sur « le droit syndical ».

Le S.n.p.t.e.s.-F.e.n. est-il en désaccord avec la propre fédération, ou s'il a des élus, se propose-t-il de faire disparaître « l'anachronique C.a.e.s. » ?

Au cours des deux dernières années, le S.n.t.r.s.-C.g.t. s'est efforcé de clarifier l'orientation devant être celle de cette fédération des comités d'action sociale et les revendications en matière d'action sociale :

- affectation de crédits au moins égaux à 3 % de la masse salariale,
- gestion de cette action sociale par les représentants élus des personnels.

Dans notre esprit ces deux revendications sont intimement liées.

Le bureau de la fédération des C.a.s. est mandaté **pour agir en liaison avec les syndicats nationaux représentatifs** de l'enseignement supérieur, de la recherche et des bibliothèques

- pour faire connaître par les pouvoirs publics, l'urgence de ces besoins en matière d'action sociale, culturelle et sportive,
- pour exiger l'attribution pour les organismes d'action sociale, d'une ligne budgétaire supplémentaire pour la satisfaction des légitimes revendications des personnels concernés en cette matière, avec un minimum de 3 % de la masse salariale, sans préjuger des sommes nécessaires au fonctionnement des œuvres scolaires et universitaires,
- pour demander l'ouverture des négociations avec les pouvoirs publics et partout où cela se montrera nécessaire pour déboucher concrètement sur la reconnaissance et la satisfaction des besoins exprimés.

Cette orientation adoptée par la totalité des représentants des C.a.s. a recueilli l'appui de tous les syndicats représentés : **C.g.t., F.e.n., C.f.d.t., F.o.**

Nous pouvons donc espérer un « nouveau départ » de cette fédération des C.a.s., sur des bases très positives.

Le S.n.t.r.s.-C.g.t., et notamment ses sections universitaires, n'ont cessé de favoriser l'expression des besoins des personnels de l'enseignement supérieur et des bibliothèques, les aider à s'organiser.

L'activité du C.l.a.s. du C.a.e.s. est généralement un « exemple » proche et concret de ce qu'il est possible d'obtenir. Le S.n.t.r.s.-C.g.t. agira pour que se développent des activités locales communes (sports, loisirs, culture, enfance, restaurant...) à partir d'une **participation financière et militante proportionnelle** à l'importante numérique respective des différentes catégories de personnels.

D'autre part, le S.n.t.r.s.-C.g.t. favo-

risera la convergence des conceptions et des actions nationales des différents syndicats de l'enseignement supérieur, de la recherche et des bibliothèques (notamment le S.n.p.e.s.b.-C.g.t.), mais avec le souci de ne pas se substituer à eux, pour ce qui est des responsabilités principales au niveau du ministère des universités.

L'austérité qui pèse aujourd'hui de plus en plus sur les universités, et en premier lieu sur les budgets sociaux met plus en évidence les besoins, mais aussi la nécessité d'une action de masse telle que la préconise la C.g.t.

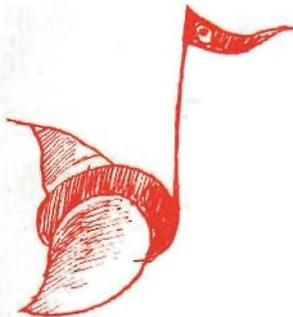
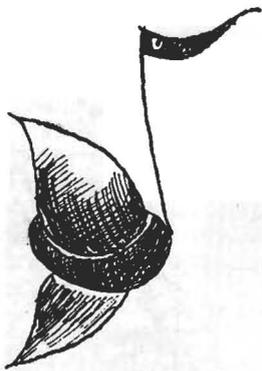
**Bernard BLANC**  
Représentant S.n.t.r.s.-C.g.t.  
à la fédération du C.a.s.  
Universitaire



YVES LORANT

## EXPLORER L'UNIVERS DES SONS

Plus qu'un laïus général sur la culture, un exemple précis d'action culturelle impulsée notamment par des élus C.g.t. du C.a.e.s., fera mieux saisir les réflexions qui les animent, les objectifs qu'ils se fixent et les difficultés qu'ils rencontrent : le développement dans les centres de loisirs éducatifs (C.l.e), d'une expérience originale d'animation musicale.



Devant cette initiative, un premier obstacle a immédiatement surgi : la **nécessité** de la chose est loin d'être toujours perçue (« Ouais, c'est intéressant votre truc..., mais ça risque de perturber le centre, ça fait du bruit et c'est **coûteux** ! » Le mot est lâché !

Les « **priorités économiques** » : emploi, salaire, carrière sont là qui nous guettent (et nous militants C.g.t. comme les autres). Résister à la tentation de considérer l'action culturelle et la musique en l'occurrence, comme secondaires, n'est pas si facile (la bourgeoisie fait tellement bien son travail !). Dans le cas de l'exemple qui nous occupe, il faut faire comprendre par exemple que la musique, c'est quelque chose de tout à fait fondamental, il faut avancer quelques arguments l'attestant : le fait notamment que la musique est une activité humaine universelle (tous les hommes de tous les temps ont fait, font et feront de la musique).

On touche donc bien là un aspect important de la personne humaine. Autres arguments particulièrement

importants à développer pour nous C.g.t. : la musique est un mode d'expression :

- 1. de l'individu dans un groupe, voire par opposition à un groupe,
- 2. d'un groupe social face à d'autres, voire par opposition à d'autres groupes sociaux, d'un groupe dominé à un groupe dominant notamment.

Et d'ailleurs, on constate tous les jours que l'expression musicale est extrêmement contrôlée : voyez les interdits purs et simples proférés ici et là dans le monde, contre telle ou telle forme d'expression musicale ; voyez comme en France et dans les pays capitalistes, les exigences du profit écrasent certaines formes d'expressions musicales et autres, tout en nous abrutissant à longueur d'ondes de « succès » qui, pour être insipides, n'en jouent pas moins un rôle idéologique insidieux. Le militant

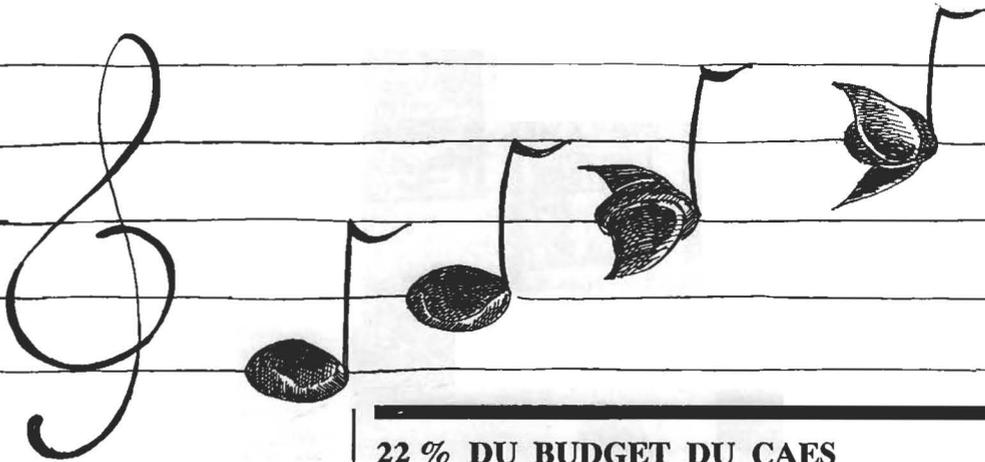
C.g.t. ne peut que lutter contre cette mutilation des capacités d'expression des travailleurs (et aussi de leurs enfants, à l'école et dans toutes les structures d'accueil des enfants).

On lui objectera qu'un Comité d'Entreprise n'est pas là pour pallier les carences de l'Etat en matière d'édu-cations musicale et autres. Certes, mais justement, l'action d'un élu C.g.t. doit refléter une conception autre de l'éducation se traduisant non seulement par un meilleur « accès » à la « culture » musicale, mais par une véritable réappropriation par les travailleurs et leurs enfants de ces modes d'expressions. Pour la C.g.t., la

« culture » en général, la musique dans l'exemple qui nous occupe, ne sont pas seulement des éléments importants d'un « mieux vivre », mais des éléments d'un « mieux lutter ».

Ce n'est donc pas par hasard si l'action culturelle se heurte immédiatement au problème des restrictions budgétaires que lui impose le pouvoir actuel. Pour en continuer avec notre exemple, vous avez pu voir que les difficultés financières imposées au C.a.e.s. ont amené la Commission Enfance à diminuer son effort dans le développement de cette animation musicale. Il faut en effet bien voir qu'une politique d'austérité renforcée place les militants du C.a.e.s. dans une contradiction insurmontable, qui les oblige à sacrifier en premier lieu certaines activités, notamment culturelles. L'alternative est hélas simple, ou bien assurer la survie des activités en équipe ultra réduite, ou bien supprimer des activités pour maintenir aux autres, un régime de croisière,





SALFAT

## 22 % DU BUDGET DU CAES

ou bien encore augmenter considérablement les prix demandés aux parents et participants. Les militants et élus C.a.e.s. ne peuvent sortir seuls de ce dilemme qui les révolte et parfois même, les décourage. Seule pourra améliorer la situation, une réaction d'ampleur du personnel avec notamment (mais nous l'espérons pas seulement) la C.g.t. qui est à l'initiative de toutes les luttes et de toutes les explications sur la nécessité de se battre pour la « culture », comme pour la cantine, comme pour l'emploi, comme pour la Recherche.

Et pour en terminer avec notre exemple : grâce au C.a.e.s., des enfants des C.l.e. ont appris à explorer l'univers des sons. Ils ne peuvent peut-être pas le faire faute de moyens. Mais quel administrateur restera sourd (c'est le mot), à leur protestation, s'ils viennent nombreux sous ses fenêtres (avec tambours et trompettes). Les militants C.g.t. ne peuvent certes pas jouer à leur place mais il seront là pour ouvrir les fenêtres ! Vous voyez bien que la culture, c'est aussi parfois une arme (mais pacifique et au service du personnel et de ses enfants).

**M. POIZAT**

Elu C.g.t. sortant

Respons. Commis., Cultures du C.a.e.s.

Candidat C.g.t.



## PARLONS DE L'ENFANCE

Pour les crèches, les comités de loisirs éducatifs (centres aérés) : la participation de l'employeur à la création de crèches - l'élargissement de l'aide pour garde d'enfants - la construction des centres aérés (CLE enfants de 2 à 14 ans).

Enfance et Adolescence : activités de qualité à des coûts accessibles.

● enfance : activités d'éveil dans les CLE (centres aérés) - colonies de vacances « spécialisées » (musique, sports) - activités adaptées à l'enfance handicapée.

● adolescence : activités type « aventure » dans les CLE - séjours, vacances, voyages, dans lesquels l'adolescent « participe ».

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

La famille fournit les éléments essentiels de l'épanouissement de l'enfant, puis le milieu scolaire, enfin les jeux avec les camarades.

Il faut reconnaître l'existence d'une crise de l'éducation doublée d'une crise de société. L'avenir de nos enfants est compromis. L'école est bloquée par les limites que lui impose en France le système capitaliste.

Les moyens qui sont mis à notre disposition (centres de vacances, centres de loisirs, etc.) pour remédier à cette crise s'amenuisent. Les coûts augmentent, les subventions diminuent. Pour les familles, cela se traduit par un choix rendu difficile par les difficultés financières et l'ambiance idéologique de la société de

consommation qui tend à faire passer l'achat d'une automobile, d'un téléviseur couleur, d'une chaîne hifi avant les soucis éducatifs de l'enfance.

Le centre de loisirs et de vacances



doit permettre une participation active de l'enfant et faciliter les relations adultes-enfants. Il ne doit pas proposer le modèle de la société actuelle.

Il doit développer le concept de liberté dans le contexte individu-collectivité. C'est pourquoi la préoccupation de la C.g.t. en ce domaine est de favoriser le plein développement de ces centres.

L'enfance est sacrifiée par le gouvernement. Citons un exemple : les colonies de vacances où la participation de l'Etat est de 0,7 % du prix de journée. Le C.a.e.s., lui, consacre 22 % de son budget à l'enfance (vacances, centres de loisirs, enfants handicapés) ; et encore, c'est loin d'être suffisant pour répondre aux besoins immédiats.

Notre projet se résume simplement :

- des locaux et des aires d'activités suffisants,
- des crédits de fonctionnement permettant une participation financière des parents soutenable,
- des crédits de fonctionnement permettant de former et de maintenir un encadrement suivi et rémunéré suivant les principes de la législation du travail,
- les parents doivent participer au contenu éducatif et pédagogique des centres de loisirs et de vacances,
- élargir l'encadrement aux personnels du C.n.r.s. qui en auraient les aptitudes et le désir,
- des stages doivent permettre de former des élus à l'action sociale enfance ; ils doivent être favorisés par le droit à des décharges de service.

**R. COSME**  
Elu C.g.t. sortant  
Candidat C.g.t.

### FAVORISER LA CREATIVITE DE L'ENFANT

Nous sommes convaincus de la méthode non directive dans la pratique de nos activités.

Nous rejetons le principe de l'attitude directive de l'encadrement... ce qui est tout le contraire de l'animation enrichissante car il y a contrainte sur l'enfant. Mais attention ! La non-directivité n'est pas « laisser faire » ou apologie de la naïveté enfantine. Ne prétons pas le flanc à la démagogie !

Il s'agit d'une méthode qui s'appuie sur la relation coopérative. Tenant compte du vécu de l'enfant, l'animateur soutient ses motivations créatrices par une information technique nécessaire ou une mise à disposition de méthodes. L'évaluation des travaux est réalisée par les « gosses ». Individuellement et en groupe.

### L'ENFANT DANS LA SOCIÉTÉ



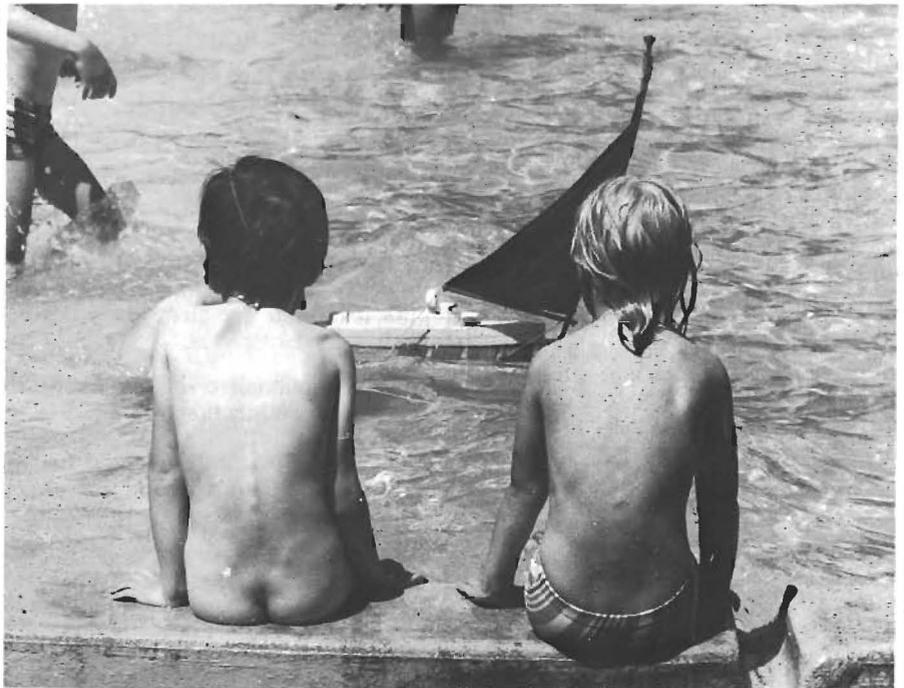
GERALD BLONCOURT

L'enfant veut rire, jouer, s'associer à des camarades, se recueillir explorer, collectionner, affirmer sa créativité, phénomènes inséparables à l'évolution de sa personnalité. Certes nous vivons un monde extraordinaire de progrès scientifiques et culturels, mais la réalité économique et sociale dans notre pays est loin de correspondre à l'attente des hommes. Nos villes sont organisées sans préoccupations de vie équilibrée, dans le seul but utilitariste du patronat de retrouver une main-d'œuvre disponible pour l'exploitation, avec de surcroît une bonne petite opération financière pour ajouter au profit.

Les maisons poussent plus vite que les arbres, les pelouses des jardins publics n'ont qu'une fonction décorative, les aires de jeux des cités sont ridiculement étriquées quand elles existent, la monotonie des grands ensembles reflète l'absence de conception humaine de l'urbanisme, les enfants ne connaissent pas les joies de la pleine nature, les conditions de la production capitaliste empêchent les parents d'enrichir le besoin de communication de leurs « gosses », l'école ne crée pas le climat favorable à l'épanouissement des jeunes.

Est-ce à dire que les organisations syndicales et les institutions sociales qu'ils se sont données, doivent éviter de mettre en cause la responsabilité des pouvoirs publics dans cette dégradation et se transformer en géant docile d'une telle carence ? Certainement pas ! puisque le pouvoir de décision dans le domaine de l'éducation n'appartient pas aux forces vives de la nation. Il s'agit là aussi d'un changement fondamental de politique qui s'appuie sur des modifications radicales de conception économique : l'événement d'un programme démocratique.

Pour l'heure, il reste que les élus C.g.t. dans les c.e. et organismes équivalents des secteurs publics et nationalisés luttent pour freiner l'arbitraire, militent pour une gestion dynamique d'activités répondant à l'intérêt des salariés, s'efforcent de développer des actions émancipatrices et enrichissent la conception de la pratique démocratique.



## ET LES FUTURS VIEUX ?

# LA RETRAITE ÇA SE PRÉPARE

Pour les retraités :  
accès à tous les avantages sociaux, dans les mêmes conditions  
que pour les actifs.  
(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

L'environnement dans lequel nous vivons, nos carrières conditionnent notre vie, mais notre vie ne s'arrête pas comme d'aucun le souhaiterait, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a plus rien à sucer, ni sang, ni sueur, ni moelle.

Lorsqu'une femme ou un homme entre dans la vie active, elle (il) commence à payer pour l'avenir lointain qu'est la retraite. La majorité des travailleurs fait des projets de retraite, mais combien ne sont réalisés ou réalisables qu'à la condition d'avoir une situation privilégiée durant la carrière. Et pourtant, chacune et chacun n'a-t-il pas le droit comme tout autre à ce repos bien mérité et qui a été payé par prélèvement sur un salaire souvent insuffisant.

Le C.n.r.s. ne veut pas reconnaître ses anciens collaborateurs, à 65 ans il les met à la porte et ne les connaît plus. Il faut faire changer cet état de chose, il faut que la direction du C.n.r.s. respecte et reconnaisse de droit ceux qui l'ont aidée à faire sa renommée pour la science et l'avenir du pays.

Les candidats que notre syndicat présente à vos suffrages ont été choisis en raison de leurs compétences et de leur efficacité. Vous voterez et vous ferez voter pour eux, mais cela n'est pas encore assez. Vous tous l.t.a. du C.n.r.s., après les élections à la C.a.s. du C.n.r.s. ou au C.n.a.s., du C.a.e.s., vous penserez à ceux qui sont déjà à la retraite et à ceux de demain, en aidant d'une part nos élus à la C.a.s. du C.n.r.s. ou au C.n.a.s. du C.a.e.s., mais également en aidant la Section Nationale des Retraités du S.n.t.r.s. en lui indiquant les retraités que nous ne connaissons pas et en engageant les retraitables à y venir pour préparer dans de bonnes conditions leur retraite, tant du point de vue matériel, que moral, et culturel pour ne pas être l'antichambre de la misère et de la mort.

Ne croyez pas qu'il soit trop tôt pour vous préoccuper de votre retraite, c'est un sujet bien souvent aussi difficile que celui d'un adolescent entrant dans la vie active, mais c'est le troisième volet de votre vie.  
Songez-y !

**Louis MALLET**  
Membre du bureau de  
la section nationale des retraités S.n.t.r.s.

### POUR UNE VÉRITABLE POLITIQUE SOCIALE EN FAVEUR DU 3<sup>e</sup> ÂGE

1) **Assurer un minimum de ressources aux retraités** afin de leur assurer une vie décente par l'octroi d'une aide trimestrielle automatique à tous ceux ayant des ressources en dessous d'un certain seuil.

Le C.n.r.s. refuse l'aide financière systématique ne voulant pas se substituer aux caisses de retraite mais dit ne pas s'opposer aux aides exceptionnelles en cas de nécessité.

Cette déclaration est en contradiction totale avec la réalité car beaucoup d'aides exceptionnelles demandées pour les retraités par les commissions régionales ont été refusées par le contrôleur financier.

2) **L'habitat du 3<sup>e</sup> âge.**

● Maintien dans les lieux des retraités qui bénéficient d'un logement C.n.r.s.

La direction du C.n.r.s. rappelle qu'elle n'applique pas aux retraités l'article 2 bis du contrat de location imposant au bénéficiaire de quitter les lieux lorsqu'il quitte le C.n.r.s.

● Participation financière du C.n.r.s. pour des réservations dans des foyers-résidences, des foyers-soleil...

Le C.n.r.s. indique qu'en l'absence de textes législatifs reconnaissant l'existence des retraités, cette demande ne peut être retenue.

● Instauration d'un système de bourse d'échange de logements.

La direction du C.n.r.s. a donné un avis favorable mais n'a pris aucune disposition pour son application.

3) **Droit à la santé — aide à domicile.**

● Visite médicale annuelle par les services médico-sociaux du C.n.r.s.

Le C.n.r.s. donne un avis favorable malgré certaines réticences.

● Participation financière du C.n.r.s. pour que certaines personnes malades puissent bénéficier d'une aide-ménagère à domicile.

Le C.n.r.s. ne répond pas favorablement à cette demande et fait observer que c'est du domaine de l'action des municipalités.

4) **Droit aux loisirs et aux vacances.**

Le C.a.e.s. a pu organiser des séjours et voyages pour les retraités avec application du tarif dégressif. Cependant, la capacité totale de 700 lits retenus dans divers organismes étant très insuffisante pour répondre aux besoins des agents en activité et de leur famille, la commission du 3<sup>e</sup> âge demande une augmentation de 2% du budget du C.a.e.s. inscrite sur une ligne budgétaire spéciale pour répondre aux besoins des retraités.

La direction du C.n.r.s. répond par la négative.

5) **Droit à la formation permanente.**

La direction du C.n.r.s. affirmant que « la formation permanente a pour objectif principal la rentabilité d'un personnel bien formé tandis que le côté



GERALD BLONCOURT

**le caes**

**c' est  
votre bien !**

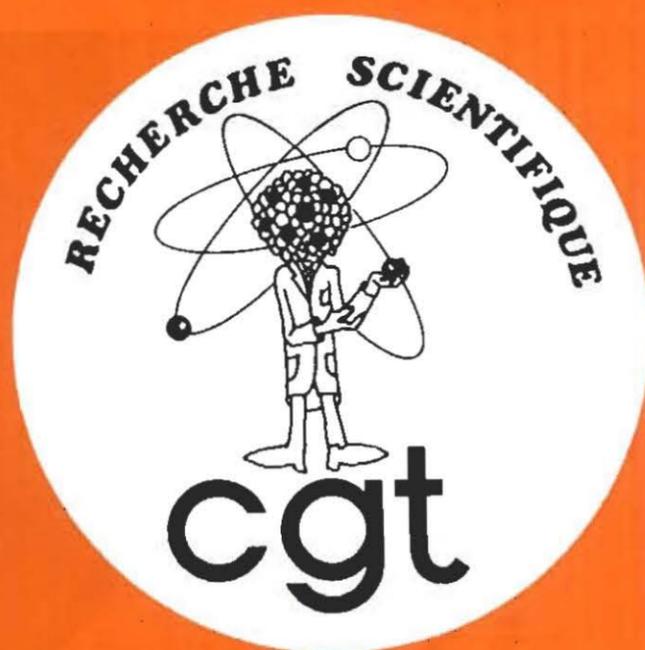
**défendez**

**étendez**

**décidez**

**disposez votez**

**SNTRS-CGT**



culturel est secondaire » réserve les stages au personnel en activité.

Cependant elle se montre prête à faciliter la participation des retraités dans le cas d'actions collectives qui n'entraîneraient aucune dépense supplémentaire.

#### 6) Droit à l'information.

- Structure d'accueil : demande d'un poste permanent auprès de chaque administrateur délégué pour traiter des problèmes du 3<sup>e</sup> âge et aider les agents à constituer leur dossier retraite.

Le C.n.r.s. se plaçant dans le cadre de l'austérité dit ne pouvoir l'envisager pour l'instant. Il vient cependant de mettre en place quai A.-France une personne qui consacre deux demi-journées par semaine pour ce travail.

- Informations sur la vie du C.n.r.s. La direction s'engage à continuer à envoyer aux retraités « Le Courrier du C.n.r.s. ».

- Réalisation d'une brochure indiquant les avantages sociaux accordés aux retraités.

Le C.n.r.s. prendra à sa charge les frais d'édition et de diffusion.

7) **Carte du retraité** demandée par la commission du 3<sup>e</sup> âge afin de voir considérer les retraités comme des agents à part entière par le C.n.r.s. Le C.n.r.s. rejetant le terme « d'agent à part entière », estime cependant qu'un contact doit subsister entre le C.n.r.s. et ses retraités et donne son accord pour que les administrateurs délégués délivrent aux retraités la carte de travail revêtue du cachet « admis à la retraite le... ».

#### 8) Admission dans les cantines avec bénéfice du tarif régressif.

La direction du C.n.r.s. appliquant les décisions de la fonction publique autorise les retraités à avoir accès aux cantines du C.n.r.s. mais seulement au tarif des invités:

#### 9) Accès dans les bibliothèques scientifiques du C.n.r.s.

Le C.n.r.s. donne son accord.

Si l'action des organisations syndicales au sein de la sous-commission mixte du 3<sup>e</sup> âge a permis de poser clairement les besoins sociaux des retraités et d'obtenir satisfaction sur des points mineurs, nous constatons un refus systématique à chaque fois que la satisfaction d'une revendication a une incidence budgétaire soit en postes, soit en crédits. Ce refus est basé d'une part sur la non reconnaissance juridique des retraités, d'autre part sur les conséquences du plan d'austérité.

## POUR UNE GESTION DEMOCRATIQUE

## UN CAES AUTOGÉRÉ ?



Votre action est indispensable pour développer des revendications nouvelles et pour faire fonctionner le C.a.e.s., c'est-à-dire : favoriser l'expression des particularités locales, régionales et nationales et disposer des moyens budgétaires pour les réaliser. Imaginer les meilleures formes d'organisation qui associent les personnels et les salariés du C.a.e.s.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

### L'ACTION SOCIALE C'EST L'AFFAIRE EXCLUSIVE DES PERSONNELS DU CNRS

Pour nous une telle affirmation ne relève pas seulement de notre démarche revendicative immédiate face aux empiètements de la direction du C.n.r.s., des ministères de tutelle.

Cette affirmation découle aussi de notre façon de voir le rôle que les travailleurs seront amenés à jouer dans une société où ils pourront prendre démocratiquement en main, leur avenir.

Mais dès aujourd'hui, il est possible de mettre en application nos principes sur la gestion démocratique.

Et « l'action sociale » est un terrain privilégié pour apporter la preuve concrète que ces principes ne sont pas de l'utopie.

### DES AUJOURD'HUI !

Dès aujourd'hui, gérer un centre de vacances — comme celui d'Aussois, faire respecter la restauration sociale, pose les problèmes de demain : comment concilier les besoins des personnels « utilisateurs » C.n.r.s., avec les revendications des personnels du centre de vacances ou de la cantine ? Et comment concilier ces besoins et ces revendications avec les moyens dont nous disposons du C.n.r.s. et des universités ? Et de ce point de vue, il est évident que le

gouvernement, par directions du C.n.r.s. et de l'enseignement supérieur, interposées, s'applique à « rogner » le budget accordé au C.a.e.s.

**C'est ce qui justifie notre attitude revendicative permanente.**

#### DES QUESTIONS POSEES

Par contre, il est moins évident pour les personnels que la gestion actuelle de « l'action sociale », réponde clairement à leur attente.

Dès aujourd'hui, les modalités d'inventaire par le C.a.e.s. des besoins réels des personnels du C.n.r.s., quel que soit leur lieu de travail, sont-elles bien adaptées, permettent-elles réellement d'appréhender ces besoins ?

Les structures actuelles de gestion (centre de vacances, sections locales, Palatino) font-elles une juste place aux « travailleurs sociaux », permettant de les intéresser directement à la gestion et de prendre en considération leurs revendications propres ?

Ces structures permettent-elles aux « utilisateurs », aux personnels, d'intervenir réellement dans les orientations, les activités et les réalisations du C.a.e.s. ? Les réponses à ces questions ne sont pas toutes immédiates !

Mais nous proposons que le C.a.e.s. soit un champ d'expérience, de confrontation constructive, que la démocratie y soit développée le plus loin possible.

#### LA DEMOCRATIE, LE PLUS LOIN POSSIBLE !

Nous proposons que tous ensemble, nous fassions l'expérience de la gestion la plus démocratique possible de notre C.a.e.s., dans le contexte actuel. Le groupe des élus C.g.t., s'y engage, soutiendra et facilitera **toutes les initiatives, individuelles, locales, régionales, nationales tendant à faire du C.a.e.s. le bien de chacun.**

A travers cet effort de démocratie nous sommes convaincus que le rôle néfaste de la direction du C.n.r.s. et des ministères de tutelle, le poids de la politique d'austérité seront d'autant mieux démasqués et combattus.

Ainsi, nombre de collègues encore hésitants, acquerront la certitude que les méthodes et les structures de gestion du C.a.e.s., sont hors de cause, pour expliquer les difficultés de l'action sociale.

Souhaitons, qu'ils en tirent la conclusion qu'il faut lutter pour de profonds changements.

**Robert BRIOT**  
Responsable commission Ingénieurs  
du S.n.t.r.s.-C.g.t.

## VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL AU CNRS

# NOTRE SANTÉ, L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ

La direction du C.n.r.s. parle beaucoup d'hygiène et de sécurité. Elle a même créé une Inspection générale à l'hygiène et à la sécurité... Oui mais voilà !

Notre représentant à la Commission des Affaires sociales — la C.A.S. — du C.n.r.s. a traduit dans une déclaration l'appréciation et la proposition du S.n.t.r.s.-C.g.t. sur l'hygiène et la sécurité.

Il nous a semblé opportun de la publier telle quelle, simplement, pour que vous puissiez en juger et la soutenir, par votre vote, si vous l'estimez conforme à vos préoccupations et aspirations.



au développement des maladies liées au travail, et à l'augmentation des accidents du travail dus aussi à la violation fréquente des règles d'hygiène et de sécurité.

En France toutes les 7 secondes, un travailleur est blessé, chaque minute un travailleur est diminué physiquement, chaque jour quinze travailleurs trouvent la mort au travail.

Dans ce domaine, comme pour tous les domaines, les personnels C.n.r.s. connaissent la situation que vivent l'ensemble des travailleurs. Il est significatif d'ailleurs que le rapport d'activité sur l'hygiène et la sécurité passe complètement sous silence — pas une seule ligne — les maladies et les accidents du travail et plus généralement la Médecine du Travail.

Ce rapport, ce n'est pas un hasard non plus, ne fait qu'énumérer des statistiques, aucune explication, aucune analyse de la situation d'hygiène et de sécurité, aucune proposition concrète pour améliorer la situation.

Il est donc clair qu'une stricte discussion de caractère technique, qui a certes toute son importance — encore faudrait-il qu'elle soit suivie d'effets — serait fort éloignée des préoccupations et des revendications des personnels.

Elle aurait de plus le grave inconvénient de ne pas mettre en évidence un point essentiel : l'existence de deux conceptions de l'hygiène et de la sécurité du travail antagoniques.

● Celle que la direction du C.n.r.s. tente de faire prévaloir et que traduit très explicitement son instruction géné-

La Commission des affaires sociales aborde aujourd'hui, les questions d'hygiène et de sécurité, c'est une excellente chose ! Cela est dû, à n'en pas douter, à l'action des personnels, notamment celle qu'ils ont menée à l'appel de l'ensemble des syndicats représentatifs et du bureau du C.a.e.s., le 31 mars 1977.

Des personnels, de plus en plus sensibilisés aux questions cruciales de leur vie et de leur santé au travail. Comment pourrait-il en être autrement, quand la dégradation des conditions de travail — due à l'insuffisance des moyens budgétaires et de créations de postes — provoque, chez les personnels, un état de fatigue permanente propice

ANDRÉ LE JARRE

rale. Conception que nous pourrions résumer d'une phrase : volonté délibérée adroitement masquée, reconnaissons-le de se soustraire aux responsabilités et obligations en tant qu'employeur à l'égard de ses personnels.

● La nôtre qui a pour objet de prévenir l'accident, la mutilation, le handicap, la maladie. Conception qui nécessite en premier lieu l'amélioration des conditions de travail — donc les moyens budgétaires — ainsi que la stricte application et l'extension des règlements d'hygiène et de sécurité du travail.

Ce qui implique que soient donnés aux personnels, à leurs représentants, à leurs organisations syndicales représentatives, des prérogatives et moyens efficaces d'intervention.

Une action efficace de prévention contre les maladies et les accidents du travail, suppose avant toute autre chose une volonté politique et des mesures concrètes.

---

## OR, QU'EN EST-IL AU CNRS ?

---

Prenons les manipulations génétiques dont tout le monde s'accorde à dire, aujourd'hui, qu'elles nécessitent d'indispensables et importantes mesures d'hygiène et de sécurité. Encore qu'il faille souligner avec force : que ce sont les scientifiques, eux-mêmes, en premier lieu qui ont mis en évidence l'absolue nécessité de ces mesures, de leur définition et de leur respect.

Démonstration on ne peut plus éclairante du « vide » de la politique d'hygiène et de sécurité de la direction du C.n.r.s., des pouvoirs publics.

En ce qui concerne les mesures d'hygiène et de sécurité à prendre, il faut noter qu'il a fallu que les questions fondées que se posaient les personnels, atteignent à l'inquiétude, voire à une véritable psychose générale, pour qu'enfin les Directions d'organismes et ministériels **BOUGENT**.

**Il en a été de même, en ce qui concerne l'Amiante.** Si l'on fait la part du caractère antiscience qu'ont pris et prennent encore certaines alarmes à propos des manipulations génétiques, auxquelles nous ne souscrivons pas, il n'est pas douteux que les normes de conditionnement physique de ces travaux, déjà définies, doivent être rigoureusement appliquées, que la réflexion sur l'amélioration de ces normes se poursuivent, **cela est absolument nécessaire.**

---

## MAIS CELA N'EST PAS SUFFISANT !

---

Les manipulations génétiques posent en termes particuliers c'est évident,

les questionnements d'hygiène et de sécurité, pour autant ces dernières ne sauraient être abordées et traitées hors du champ d'intervention d'un Comité d'hygiène et de sécurité, y compris sous une forme appropriée en ce qui concerne les structures — **ce que refuse la Direction du C.n.r.s.**

C'eût été, en premier lieu, répondre par avance et en partie, aux inquiétudes des personnels et de la population par l'exercice d'une des prérogatives d'un véritable CHS, à savoir : l'examen, en liaison avec les représentants qualifiés de la population concernée, de toute nouvelle installation ou fabrication.

C'est sur le fond, la garantie absolue d'une protection efficace de la vie et de la santé des personnels, qu'ils travaillent ou non sur les manipulations génétiques car ces dernières ne doivent pas être **l'arbre qui cache la forêt.**

Il serait par trop commode pour la Direction du C.n.r.s. de perdre de vue, comment celle-ci assume ses obligations à l'égard des personnels par rapport à une véritable politique de l'hygiène et de la sécurité.

---

## POLITIQUE QUI PASSE NECESSAIREMENT, SELON NOUS, PAR :

---

● La mise en place de véritables Comités d'Hygiène et de Sécurité, avec des délégués élus au suffrage direct par les personnels, qui disposeraient du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission, de pouvoirs étendus notamment en matière de prévention, avec une protection identique à celle que connaissent les élus de Comités d'Entreprise, avec **entre autres**

— le droit pour tous les membres du C.n.r.s. de mener toutes investigations nécessaires en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle ;

— le droit pour le CHS ou pour un de ses membres de faire arrêter le travail dans tous les cas où celui-ci présente un caractère dangereux ;

— le contrôle par les représentants des personnels de l'organisation d'une véritable médecine du travail, sans laquelle il ne peut y avoir de politique d'hygiène et de sécurité. C'est si vrai que le législateur a prévu parmi les membres des CHS : le médecin.

Selon nous, **la Médecine du Travail**, ne peut être une médecine gadget, elle n'a pas pour but d'adapter l'homme au poste de travail, mais ce dernier à l'homme. C'est pourquoi, le médecin du travail doit être doté d'un statut. Pour nous, le statut C.n.r.s. doit comprendre toutes les professions né-

cessaires à son bon fonctionnement, fixant notamment leur condition de rémunération et définissant une protection qui assure au médecin du travail, une indépendance totale à l'égard de l'employeur.

Toutes les dispositions doivent être prises afin que le médecin du travail soit effectivement en mesure de consacrer le tiers de son temps à la prévention, à la connaissance des conditions concrètes de réalisation du travail et à la recherche de moyens d'améliorer l'hygiène et la sécurité.

C'est pourquoi les médecins devraient être plus nombreux et leur statut devrait être élaboré avec toutes les parties concernées, ce qui est loin d'être le cas.

● Par l'attribution de réels moyens budgétaires suffisants, réservés à des interventions, actives, mesures relevant strictement du domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail,

— sur les constructions, les matériels, les installations qui ne répondent pas aux normes, du fait de l'incroyable carence passée de l'Administration.

C'est dire que l'effort doit être particulièrement conséquent bien qu'en principe limité dans le temps. Car nous estimons que le coût de la sécurité doit être systématiquement intégré, au moment de la conception et de la réalisation de toute construction de locaux, d'installation et du matériel. Ce qui éviterait que la Direction du C.n.r.s. demande aux directions de laboratoires, de prendre sur les crédits de recherche pour compenser ses carences.

La ligne budgétaire consacrée à l'hygiène et la sécurité, que nous revendiquons, retrouverait ainsi sa véritable utilisation et non pas celle qu'en fait actuellement la direction du C.n.r.s.

Précisons, en conclusion, que si nous nous sommes tenus à une déclaration essentiellement de principe :

Ce n'est pas par mépris des problèmes concrets, techniques de l'hygiène, et de la sécurité, d'autant que derrière ceux-ci, il y a la vie et les conditions de travail des personnels. Ce que nous n'avons jamais perdu de vue, tout au long de notre Déclaration, nous y reviendrons dans la discussion.

D'importantes questions viennent d'être posées, qui concernent très directement les personnels puisqu'il s'agit de leur santé. Ils attendent des réponses précises de la part de la direction C.n.r.s.

**J.P. RICCIO**

Représentant de S.n.t.r.s.-C.g.t.  
à la C.a.s. du C.n.r.s.

## UN MÉDECIN TÉMOIGNE

Pour la médecine du travail : création d'un véritable service de médecine de travail indépendant veillant à la santé des personnels : visites générales et spécialisées (par exemple : orthogénie...)  
(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

La médecine du travail est née d'un besoin des travailleurs de faire protéger leur santé contre les risques et les nuisances de leur travail.

Objet des revendications comme la semaine de 40 heures et les congés payés, elle a été créée officiellement par le gouvernement de 1946 (loi du 11 octobre).

Dans son esprit, à l'origine, elle était aux mains des travailleurs, qui par leur C.e., contribuaient à l'engagement ou à la révocation du médecin, une arme de lutte contre tous les risques professionnels : les toxiques, les accidents, les défauts d'hygiène, les cadences.

Le décret du 13 juin 1969 renforce le contrôle des services médicaux par les C.e. Ce décret précise également que « le médecin est tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement » et que « le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis présentés par le médecin du travail et le cas échéant de faire connaître les motifs qui s'opposent et à ce qu'il y soit donné suite ».

La loi prévoit également que le médecin passe un tiers de son temps dans son rôle d'hygiéniste sur les lieux de travail.

La médecine du travail sert à interdire certains travaux dangereux aux jeunes, aux femmes enceintes, à imposer des conditions de travail compatibles avec la santé, à prévenir les maladies professionnelles, à dépister les maladies classiques, à reclasser les inaptes (malades, accidentés du travail, etc.), elle est au service des employés avant tout. Elle est pour eux une garantie et elle ne peut fonctionner efficacement que dans la mesure où des comités d'hygiène et sécurité élus fonctionnent correctement.

Mais l'Etat n'applique pas lui-même la loi imposée à tout le secteur public. Au C.n.r.s., des médecins diplômés de médecine du travail sont chargés depuis plusieurs années d'effectuer des examens médicaux systématiques. A titre d'exemple, dans un rapport de janvier 1976 sur les centres médicaux de la circonscription de Paris, un ingénieur de sécurité nous révèle que : « chaque centre fonctionne isolément selon ses propres méthodes de convocations. Les centres nouveaux prennent progressivement en



### UNE INFIRMIERE NOUS PARLE

Le médecin étant vacataire, l'infirmière à temps complet est très souvent seule pour faire face à l'urgence.

C'est une trop lourde responsabilité, étant donné les travaux si divers effectués dans les labos et les ateliers.

Il faut donner les premiers soins.

Savoir orienter convenablement le blessé vers l'établissement hospitalier adapté au type de l'accident quand c'est possible de l'accompagner.

Il y a aussi les urgences médicales qui peuvent prendre beaucoup de temps et même prolonger la présence de l'infirmière au-delà de l'horaire normal.

— Savez-vous qu'une infirmière en congé (maladie ou autre) est pratiquement jamais remplacée.

Et s'il vous arrivait à ce moment là un accident ?

charge les formations situées dans leur environnement géographique. Les examens radiologiques sont assurés par le passage d'un camion radio; les agents s'y rendant de leur propre initiative. Les formules sanguines sont faites au cours de séances périodiques et confiées à un laboratoire d'analyse qui accorde au C.n.r.s. des conditions financières avantageuses. Les examens ophtalmologiques sont demandés à l'hôpital Brousset. Enfin, des examens plus particuliers doivent parfois être demandés là où ils peuvent être faits (dosage urinaire de mercure par exemple).

Ces 5 centres assurent au total 7 vacations par semaine. Le nombre de vacations permet au mieux d'assurer la surveillance de 70 agents par semaine, soit environ 3.000 agents par an (à condition que tous les agents convoqués se présentent, ce qui est loin d'être le cas). Ceci représente environ la moitié du nombre des agents travaillant dans la circonscription de Paris.

Mais des centres médicaux n'appartenant pas au C.n.r.s. en particulier participent à la surveillance médicale pour ces formations associées : le centre médical de l'Université de Paris XI, ceux de Paris VII et VI, du Collège de France et de l'Ecole Normale Supérieure sont les plus importants). Mais l'enquête a permis de découvrir non moins de 15 centres différents. Chacun de ces centres fonctionne isolément, convoquant lui-même les agents. Il n'existe entre ces centres et le C.n.r.s. que des accords tacites.

Cet état de fait est très dangereux. L'enquête menée auprès des agents a montré en effet que si certains de ces centres sont bien organisés, assurent une surveillance très efficace, il n'en est pas de même pour tous. On voit des agents appartenant à une même formation être suivis médicalement les uns dans un centre, les autres dans d'autres centres sans que nous n'ayons pu percevoir les règles de cette répartition.

Nous avons d'autre part pu mettre en évidence des points chauds où cet état équivoque laisse la moitié des agents sans surveillance médicale, cet état de choses est particulièrement fréquent pour les formations C.n.r.s. travaillant dans les hôpitaux. Et surtout l'absence d'organisation et de reconnaissance de la médecine du travail à l'échelon national prive les agents du C.n.r.s. de l'influence que cette médecine devrait avoir sur l'amélioration des conditions de travail.

Exemple : les avis d'aptitude, d'inaptitude de travail en zone contrôlée

ne sont réclamés par aucune administration ; on peut donc voir des personnes s'exposer ou exposer leurs collègues à des nuisances incompatibles avec leur santé sans qu'aucun service n'ait le pouvoir de contrôler ou d'intervenir.

Les constatations des médecins du travail (et des ingénieurs de sécurité) ne sont regroupées dans aucun service de concertation, chacun ne peut donc constater les effets des nuisances sans pouvoir agir sur un levier d'action.

Seuls les Comités d'hygiène et de sécurité, lorsqu'ils existent, interviennent grâce à l'audience qu'ils ont et grâce au rapport de forces qu'ils créent.

Dr PLEVEN.

### LA MEDECINE DU TRAVAIL OU C.N.R.S.

Le docteur VATON Robert — Vice président de l'Union Confédérale des médecins salariés — nous a adressé une lettre sur la Médecine du travail au C.n.r.s. Nous en avons extrait les passages les plus significatifs.

...La Loi votée par le Parlement sous l'impulsion d'Ambroise CROIZAT le 11 Octobre 1946 instituant la Médecine du Travail, n'est toujours pas applicable, plus de 40 ans après aux Personnels des Services Publics et des Collectivités Locales, les Décrets d'application n'étant toujours pas sortis, faute peut-être d'une pression du travailleurs.

A l'heure actuelle, où nous assistons à une politique restrictive dans tout le domaine du Social, il ne semble pas qu'il y ait lieu d'espérer une décision gouvernementale favorable dans ce domaine.

Il faudrait donc présenter le C.n.r.s. comme « un cas particulier », cas de la « recherche en général » — « activité à haut risque », et essayer d'obtenir, comme ce fut le cas à son origine pour le C.e.a., la mise sur pied d'une « Médecine du Travail chargée à la fois de la protection des Travailleurs de la Recherche, et de mettre au point avec eux de nouvelles règles d'Hygiène, de Sécurité et de Surveillance Médicale... »

...Or à l'heure actuelle, la situation de vacataires, à actions très parcellisées, qui est celle des Médecins du Travail du C.n.r.s., leur interdit en fait une action réellement efficace.

Dans l'obligation où ils se trouvent de rechercher en dehors de leur activité C.n.r.s., une sécurité et un complément de salaire, que l'administration leur refuse, ils ne sont pas présents, ils ne sont pas disponibles pour des études en commun, entre eux et avec les Spécialistes de ces questions qu'ils sont susceptibles de rencontrer dans la recherche de pointe que beaucoup d'entre vous pratiquent.

#### Des actions communes sont possibles :

de votre part, en faisant pression auprès de la Direction du C.n.r.s. pour disposer de Médecins et d'une Médecine du Travail vraiment efficace, ce qui n'est possible que si vos Médecins du Travail sont réellement intégrés au C.n.r.s...

...De notre part, en proposant au C.n.r.s. une étude des besoins réels en Médecins du Travail, puis en fonction de ces besoins, que la Direction du C.n.r.s. demande au Ministère de tutelle, l'autorisation d'ouverture, dans un cadre particulier et à titre exceptionnel, des postes budgétaires correspondants...

## POUR UNE POLITIQUE DU LOGEMENT SOCIAL

### LE UN POUR CENT

Pour le logement : des logements sociaux locatifs répondant aux aspirations actuelles des personnels — la contribution de l'employeur dans le cadre de l'accession à la propriété.  
(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)



Le directeur administratif et financier, M. Cryssel, a déclaré, le 20 septembre 1978, que le budget affecté au « logement » serait réduit de moitié, en 1979.

La Raison ?

Selon la direction du C.n.r.s., les personnels ne « demandent pas » ou « n'ont pas besoin » des logements.

C'est vrai que la direction du C.n.r.s. dispose d'un « stock » de logements inoccupés.

Et c'est bien là, la question

Mais pourquoi ?

Tout simplement, parce que la direction du C.n.r.s. n'a pas de « Politique sociale du logement ».

Elle a laissé délibérément son « stock logement » vieillir, se dégrader... Bref, il ne correspond plus aux besoins et aux goûts actuels des personnels. Elle s'est refusée à consulter sérieusement et réellement les représentants des personnels.

Selon nous, une véritable politique sociale du logement est nécessaire — les personnels ont besoin de logements. Il faut promouvoir une politique dynamique et intelligente, en termes évolutifs, cela signifie :

1° La revalorisation du « stock logements » actuel, au profit de logements répondant aux besoins et aux goûts

actuels des personnels, à des prix accessibles ;

2° Le soutien financier à l'accession à la propriété pour les agents qui choisiraient cette voie, notamment par l'octroi de bonifications d'intérêts lors des emprunts contractés.

3° Une solution adaptée à la situation des agents mutés, placés très souvent dans des conditions délicates pour se loger.

La prise de position du DAF du 20 septembre participe directement à l'offensive gouvernementale :

● la réduction du volume de construction, notamment la construction sociale.

● d'une augmentation sensible du loyer pour tous.

Le but poursuivi est simple : opérer un désengagement progressif de la direction du C.n.r.s. en matière de financement du logement social et de donner au logement un caractère de marchandise comme tout autre produit de consommation et de faire supporter aux usagers le coût intégral du logement.

C'est contre cette orientation et pour une véritable politique sociale du logement, que vous demandez de vous prononcer, en votant pour nos candidats. Notre syndicat.

## DES VACANCES DE QUALITÉ POUR TOUS

Vacances : nous voulons promouvoir le tourisme social, seul capable de permettre l'accès de tous aux vacances — augmenter et diversifier les lites vacances — définir une politique « voyage » permettant un accès au plus grand nombre à ce type de vacances.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

Le temps des loisirs et des vacances est un droit fondamental reposant sur un besoin vital pour les travailleurs.

La non satisfaction de ce droit est un aspect supplémentaire de l'aliénation des libertés pour chaque individu.

Les vacances ne sont pas seulement une thérapeutique de la vie moderne source de fatigue sous tous ses aspects.

Elles correspondent à un ensemble de besoins :

- récupération physique et psychique,
- détente, divertissement, dépaysement, développement culturel,
- création, acquisition de connaissances nouvelles,

*Une belle réalisation  
du C.a.e.s. : Aussois.*



- communications avec les autres, etc.

La C.g.t. ne veut pas que les travailleurs, après être parvenus à conquérir les congés payés et alors qu'ils y consacrent des dépenses au prix bien souvent de grands sacrifices, soient à la merci de la vaste industrie qui s'est développée pour prélever de nouveaux et scandaleux profits.

Au cours de ces dernières années, l'idée de la coordination des investissements pour la réalisation d'installations de vacances, s'est enrichie de l'expérience du mouvement syndical et d'organismes comme notamment « Tourisme et Travail ». Aujourd'hui, alors que l'aggravation constante des conditions de vie et de travail aiguise le désir de se reposer, de connaître d'autres gens, d'autres horizons, d'autres peuples l'inflation, le chômage, le blocage des salaires, tout ce qui caractérise la politique antisociale du gouvernement, tend au contraire à rendre plus difficile l'accès aux vacances au plus grand nombre.

Il est nécessaire que le rôle social des vacances soit élucidé, que les motivations individuelles, les besoins profonds soient mieux connus, que les buts à atteindre soient clairement proposés face aux vacances de consommation offertes par les clubs « privés ».

Les centres de vacances doivent par la qualité de leur organisation et la diversité des activités offertes, répondre à l'ensemble de ces besoins.

### TOURISME SOCIAL ET INVESTISSEMENTS

Depuis de nombreuses années les groupes bancaires, par des opérations immobilières, des regroupements d'agences de voyage, se sont efforcés de



GEORGES AZENSTARCK

s'emparer de tout le secteur touristique pour accroître leurs profits.

Il est toujours temps pour nos organismes démocratiques, de poursuivre, de développer et d'améliorer leur collaboration en vue de mener l'action revendicative couvrant ce secteur. Tourisme et Travail qui développe une action voisine de la nôtre, accueille actuellement dans ses rangs, de nombreux militants du S.n.t.r.s. et de la C.g.t. C'est sur la base de cette communauté d'analyse que les élus du S.n.t.r.s. ont proposé l'adhésion collective du C.a.e.s. à Tourisme et Travail. Cela a permis d'élargir les possibilités offertes à l'ensemble du personnel : Ile de Ré, Cogolin, la Corse...

Lorsque le C.a.e.s., voilà douze ans de cela, décidait la construction du centre d'Aussois, les conditions de coordination des réalisations de tourisme social n'étaient pas réunies.

Toutes les difficultés qu'il a fallu surmonter pour terminer cette magnifique réalisation, toutes celles qui se dressent pour conclure le village dans l'Ile d'Oléron, prouvent, si besoin est, que les Comités d'Entreprise à faibles moyens, comme notre C.a.e.s., ne peuvent plus supporter seuls les charges de telles opérations. Nous devons continuer dans la voie suivie par nos élus au C.n.a.s. sortant, c'est-à-dire, tout faire pour participer à la coopération des organismes de tourisme social notamment.

### DEUX BELLES REALISATIONS DU CAES : A AUSSOIS ET A OLERON

Ni « hôtel de luxe », ni « H.L.M. de vacances », mais un cadre de vie agréable : l'implantation, la conception architecturale, les aménagements, le mobilier, la qualité du service, a qualité

de l'alimentation ont été particulièrement étudiés. Cette organisation matérielle favorise de riches possibilités d'échange : possibilité de se retrouver en famille dans des conditions beaucoup plus détendues que dans la vie quotidienne ; possibilité de se retrouver avec les autres lorsqu'on le désire ; c'est cet esprit qui a guidé les responsables du C.a.e.s. dans la réalisation de nos deux installations.

Nous devons poursuivre nos efforts pour adapter l'animation dans nos centres de vacances, aux motivations profondes des utilisateurs : affinités culturelles, désir de pratiquer différents sports, y compris ceux réservés jusqu'ici aux plus nantis, etc.

L'animation ne doit pas être contraignante. Basée sur le besoin de connaître et d'échanger qui est latent dans chaque individu, elle doit tenir compte, en premier lieu des possibilités et des goûts de chacun.

### TOURISME SOCIAL ET REVENDICATIONS

Le budget consacré au tourisme social représente cette année encore, moins d'un dix-millième du budget de l'Etat. L'ensemble des subventions attribuées à toutes les organisations de Tourisme social est inférieur au budget alloué aux ports de plaisance.

Alors que les évaluations officielles estimaient les besoins à 15.000 lits par an en villages de vacances et à 150.000 le nombre de places camping-caravaning à créer, ce budget de misère ne permettra la création que de 4.800 lits en village de vacances et de 50.000 places de camping-caravaning.

Après la démagogie reste la lutte pour :

- l'attribution de bons d'essence à tarif réduit équivalent aux 30 % S.N.C.F.,
- l'attribution d'un deuxième billet de congés payés,
- la suppression des péages autoroutiers pour l'aller et retour vacances
- l'attribution de chèques-vacances semblables aux chèques-restaurants avec contribution patronale et exonération fiscale,
- l'aide à la pierre et à la personne sous forme de subventions d'Etat conséquentes.

Ces revendications sont indissociables de celles des salaires. Le tourisme social ne doit pas être synonyme de « tourisme du pauvre ».

**Noël FOURDAN**

ex. Directeur D'Aussoix

Membres du Conseil Régional Méditerranée  
du S.n.t.r.s.-C.g.t.



## UN PERSONNEL AU SERVICE DES PERSONNELS

# LES EMPLOYÉS DU CAES

Avec vous, nous agirons : pour que l'action sociale soit toujours plus votre bien, qu'elle soit conforme à vos besoins, qu'elle réponde aux conditions de notre temps, c'est pourquoi il nous faut obtenir :

- un budget, indexé, correspondant au minimum à 3 % de la masse salariale des actifs et retraités, pour les activités propres au C.a.e.s.
- des effectifs suffisants en personnels sociaux qualifiés sur poste C.n.r.s.
- des cadres socio-éducatifs émanant des personnels
- l'extension du droit social.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

Les personnels du C.a.e.s. constituent, en eux-mêmes, une petite « entreprise » puisqu'ils représentent 80 personnes (20 au siège parisien, 20 dans nos deux centres de vacances, 40 dans nos sections locales). Ils pourraient même prétendre, s'ils étaient regroupés, à constituer leur propre comité d'entreprise !! Si l'on se souvient qu'en 1965 deux personnes travaillaient pour le C.a.e.s., on voit l'évolution de notre comité d'action sociale.

Employés du C.a.e.s., nous sommes du personnel au service des personnels, un peu « spéciaux » puisque notre chef de service est le C.a.e.s. pluri-syndical, et pour les trois-quarts d'entre nous l'employeur est le C.n.r.s. (le quart restant est payé sur crédits de fonctionnement C.a.e.s.).

Pour tenir compte du travail spécifique qui est le nôtre, nous avons obtenu l'établissement d'un contrat collectif et d'un règlement intérieur donnant un caractère plus homogène à l'emploi social C.a.e.s., quel que soit le lieu où nous travaillons.

Dire que tout est réglé avec ces textes serait abusif. Car il est évident que la contradiction qui existe entre le fait d'être à la fois employeur et syndicaliste ne manque pas de poser souvent des problèmes

- nous ne devons pas vivre dans un « îlot » protégé et douillet et « tout » n'est pas « possible »,

- d'autre part, il n'est pas impératif d'appliquer dans les services du C.a.e.s. les règles et usages que nous rencontrons au C.n.r.s. et que nous trouvons rétrogrades.

Il nous faut donc travailler au mieux de nos possibilités, pour assurer un service social efficace, à partir d'une réflexion sociale, en restant disponible pour tous.

Pour l'essentiel nous essayons de faire comprendre combien la lutte pour de meilleures conditions de salaire et de carrière est liée à celle plus générale de tous les personnels I.t.a. du C.n.r.s., aux créations de poste en nombre suffisant, aux promotions plus nombreuses. Par exemple, en 1978, aucun changement de catégorie n'a été obtenu dans le cadre de la C.p.n., seules quelques accélérations d'échelon ont pointé ça et là.

C'est pourquoi nous engageons vivement tous nos collègues travaillant pour le C.a.e.s. à rejoindre les rangs de notre syndicat, à voter pour nos représentants, cela ira dans le sens de leurs justes revendications.

**Simone GAYRAUD**  
Chef de service  
du Palatino



*Au centre de vacances Paul-Langevin à Aussois : l'accueil, la nursery.*



## LES MARCHANDS DE SOUPE VOUS CONNAISSEZ ?

Si vous trouviez un « marchand de soupe » au lieu et place des personnels C.n.r.s. de « cantine » et de la restauration sociale actuelle ? Vous penseriez sûrement qu'il ne faudrait pas longtemps pour manger plus mal et plus cher !

Et vous n'auriez pas tort, car les « marchands de soupe » nous connaissons... Nos luttes passées, ont fait en sorte de les mettre à la porte du C.n.r.s., voici pas mal d'années.

Mais ne croyiez pas, qu'ils se soient découragés, avec l'aide de la direction du C.n.r.s, les voilà qui pointent l'oreille... La S.o.d.e.x.o. (à Toulouse), Borel (à Nancy).

C'est grave. C'est la liquidation de la restauration sociale, si l'ensemble des personnels — isolés compris — ne réagit pas !

C'est pourquoi, les élus C.g.t., le S.n.t.r.s.-C.g.t. se sont toujours battus et continueront à se battre contre « les marchands de soupe » ?

### NE PAS CONFONDRE RESTAURATION SOCIALE ET RESTAURATION COLLECTIVE

La **restauration sociale** est presque toujours collective, mais la **restauration collective** est très souvent **anti-sociale**, quand elle est dans les mains de société de gestion à but lucratif (Borel, S.o.d.e.x.o.). Pour ces sociétés, le mobile est avant tout de « faire de l'argent » au détriment des « utilisateurs ».

### NOTRE CONCEPTION DE LA RESTAURATION SOCIALE

Les personnels ne sont pas responsables de la situation qui leur est faite de prendre leur repas sur leur lieu de travail (éloignement de leur domicile, horaire...) **L'employeur doit donc aux personnels, des conditions de restauration qui se rapprochent le plus de celles qu'ils auraient, s'ils prenaient leur repas à leur domicile.**

La restauration sociale n'est pas un avantage social « octroyé » par l'employeur. c'est un **acquis social** obtenu par la lutte des personnels, donc à préserver. C'est le **droit acquis** par les personnels de pouvoir se restaurer dans les meilleures conditions en fonction de leurs goûts et de leurs habitudes alimentaires.

Pas de dirigisme alimentaire, comme

### ISOLE(E) ET « RESTAURATION SOCIALE »

Tous les personnels du C.n.r.s. doivent pouvoir se restaurer dans les mêmes conditions de prix et de qualité.

Ce n'est pas le cas, pour nos nombreux collègues isolés qui subissent de ce fait un préjudice grave.

Si les conditions de la restauration sociale dans les cantines propres sont véritablement les mieux il y a de très grosses différences entre les différentes cantines hébergées, d'autre part certains travailleurs ne bénéficient d'aucune possibilité à pouvoir se restaurer dans des conditions de prix acceptables. Cette disparité doit cesser et le C.n.r.s. employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de donner à chacun de ses employés des conditions similaires.

Pour les personnels isolés n'ayant aucune autre possibilité que celle de prendre ses repas dans un restaurant, le C.n.r.s. a le devoir de lui octroyer un dédommagement par le biais de chaque déjeuner. Il existe de nombreux cas dans le secteur privé où cette formule paraît donner satisfaction aux travailleurs quand le chèque repas est émis par des sociétés à but non lucratif au service des personnels.

Pour les cantines hébergées il faut trouver des solutions en passant des contrats non pas seulement en fonction des coûts mais en fonction des prestations fournies.

L'isolé(e) n'est pas un « paria » ! Il a les mêmes droits, que ces collègues regroupés... Faites le savoir !

J. SACAZES  
Représentant S.n.t.r.s.-C.g.t. à la  
Commission mixte nationale de cantine



le font la plupart des « marchands de soupe » (ex. Wimpy, Rotisteack) afin de faire consommer des denrées qui « rapportent »... financièrement s'entend !

La valeur nutritionnelle, l'équilibre et l'hygiène alimentaire ne guident pas « les marchands de soupe », ceux-ci ont l'œil sur leur coffre-fort !

Pour consommables — Et encore ! — qu'elles soient ces denrées créent des habitudes alimentaires, qui sont lourdes de conséquences pour la santé.

C'est pourquoi, nous dénonçons tout droit à l'employeur de décider de l'orientation de la restauration à la place des personnels (voir article : « la

restauration sociale au C.n.r.s. » page. Pour nous, le temps du repas, c'est une partie de la qualité de la vie. Cela signifie, un cadre et une ambiance, permettant la « détente », donc le refus « des halles à bouffe » ou des « sous-sols catacombes ».

C'est aussi un temps complémentaire de liberté gagné sur le temps qu'il faudrait consacrer chez soi, à la composition et à la confection du repas du midi. Un temps de liberté à soi !

**La restauration sociale, décidément oui... Défendons-la, avec les élus C.g.t.**

**J.J. ADAM**  
gérant de la cantine du  
quai Anatole-France

pour tout agent en dessous de l'indice 443. **Le S.n.t.r.s.-C.g.t. la revendique pour tous.** C'est le fameux « coût de l'assiette ».

● L'employeur, en aucun cas, ne doit décider à la place des personnels, de l'orientation de la restauration, notamment de sa qualité.

C'est une des prérogatives essentielles des comités d'entreprise.

Cette orientation pour claire, qu'elle soit, ne va sans problèmes complexes dès lors que l'on discute de sa mise en œuvre.

La raison de fond, tient au fait que la direction du C.n.r.s. garde la maîtrise totale de l'attribution des moyens (postes, budget, locaux).

Nous avons élaboré un ensemble de propositions cohérentes, visant l'ensemble de la restauration sociale :

— remise en cause « des normes C.n.r.s. » fixant le nombre de postes des « cantines ». Reconnaissance des « cafétérias » dans ces « normes ».

— nouvelle classification des personnels de « cantine », selon leur qualification et la nature du service — (nous avons élaboré une nouvelle grille des catégories). Solution pour les non intégrables (étrangers + 60 ans).

— définition des responsabilités respectives entre les personnels « rationnaires », le gérants, les personnels de « cantine », les représentants de la direction du C.n.r.s.

De ce point de vue, notre position se situe entre ceux qui préconisent de « laisser les cantines entièrement entre les mains de la direction du C.n.r.s. » et ceux qui veulent continuer « la gestion totale de la cantine ».

Dans le domaine des « cantines », plus que dans tout autre, nous affirmons que la solution réside avant tout et exclusivement dans l'action revendicative.

Pour autant, nous n'avons pas négligé la question des instances d'intervention des personnels (commission mixte, de cantine...). Elles doivent répondre à deux nécessités :

1) donner aux personnels, le moyen, de faire respecter par la direction du C.n.r.s., **la restauration sociale.**

2) créer et favoriser la riposte en cas de remise en cause.

Orientation pour l'action, orientation qui a besoin de votre soutien, de votre vote.

**J. SACAZES**  
Représentant S.n.t.r.s.-C.g.t. à la  
Commission mixte nationale de cantine

## UN DROIT ACQUIS QU'IL NOUS FAUT DÉFENDRE ET RENFORCER

La direction du C.n.r.s. n'a-t-elle pas précisé sa position le plus officiellement, en déclarant lors d'une réunion de la commission mixte nationale cantine — de la C.a.s. :

« Lors de la construction d'une cantine, il y aura deux types de gestion.

1) La direction du C.n.r.s. donne les postes nécessaires au fonctionnement de la cantine : il y aura gestion directe.

2) La direction du C.n.r.s. ne donne pas les postes : il y aura gestion indirecte (C'EST-A-DIRE : RECOURS A UN « MARCHAND DE SOUPE »).

3) C'est la direction du C.n.r.s. qui décide du mode de gestion ».

Pour résumée qu'elle soit cette déclaration ne laissait place à aucune ambiguïté : elle s'est attirée une réaction immédiate des représentants du S.n.t.r.s.-C.g.t.

Cela dit, il faudrait être bien naïf pour considérer que la direction du C.n.r.s. renoncera à son projet : chaque faille, chaque infléchissement de la vigilance et de la riposte des personnels, seront mis à profit.

N'a-t-elle pas exploité, les légitimes interrogations des personnels. Doit-on et peut-on être chef de service de cantine, etc. — pour mettre en place la gestion indirecte à Toulouse, Nancy, Montpellier ?

Le S.n.t.r.s.-C.g.t., ses élus locaux et

nationaux au C.a.e.s., ses représentants à la commission mixte nationale cantine, ont débattu très largement, y compris avec les personnels et les gérants de cantine, des solutions et des moyens propres à mettre en échec la direction du C.n.r.s.

Ces propositions, le C.n.a.s du C.a.e.s. les a reprises dans leur orientation.

### UNE ORIENTATION CLARIFIÉE, PLUS OFFENSIVE !

Celle-ci tient en trois points :

● L'employeur DOIT la restauration aux personnels. Il doit fournir pour que la restauration soit **SOCIALE** :

● Tous les postes C.n.r.s., en nombre et en niveau, pour faire fonctionner la « cantine », notamment ceux de gérants, comptables, personnel de cafétéria...

● Les locaux, entièrement équipés,

● Le matériel de restauration.

● La « maintenance » — fluides, renouvellement et entretien des locaux et matériel.

Tous les personnels de cantine étant sur poste C.n.r.s., c'est la direction du C.n.r.s. qui est l'employeur juridique.

● « Le rationnaire » ne doit payer que la valeur des denrées nécessaires à la confection du repas, compte tenu de la subvention administrative (attribuée

## TARIFS DÉGRESSIFS PALLIATIF OU ORIENTATION ?

Avec vous, nos élus soutiendront au Comité national d'action sociale du C.a.e.s. une politique de tarifs dégressifs permettant à toutes les catégories l'accès aux activités et aux réalisations du C.a.e.s.

(extrait du programme officiel du S.n.t.r.s.-C.g.t.)

A égalité d'ancienneté, le rapport entre les salaires (prime comprise) d'un ingénieur 2 A et d'un technicien 8 B (éventail effectif I.t.a., compte tenu du très faible nombre des 9 B et 1 A) est, en moyenne, d'environ 2,5. Mais, compte tenu du rapport de leurs impôts (environ 7 pour des ménages de deux salariés de même catégorie avec deux enfants) et de la durée des études sans salaire, le rapport des pouvoirs d'achat réels, sur l'ensemble de la vie, est inférieur à 1,9.

Ainsi se trouve dissimulée la réalité que le « gros salaire » n'est même pas le double du salaire de misère. Cette dissimulation permet de justifier les pires campagnes démagogiques de culpabilisation et de division des salariés (face à un patronat bien uni).

L'éventail des salaires est une affaire ni morale, ni immorale. Il est défini partiellement par la lutte différenciée des diverses catégories, mais surtout par les besoins du système économique. Ainsi, dans les pays capitalistes, où les études exigent des sacrifices très lourds, souvent même intolérables pour les familles, le patronat est conduit, pour trouver des ingénieurs, à les payer plus cher que les ouvriers qualifiés. Au contraire, dans la plupart des pays socialistes, où l'accès aux études est ouvert à tous sans sacrifices familiaux (et où n'existe pas de culpabilisation culturelle !), la nécessité de maintenir un potentiel ouvrier conduit à les payer plus que les ingénieurs.

Ce n'est donc pas dans une pratique réformiste et charitable de transfert du haut vers le bas de la grille des salaires que réside la solution des

salaires de misère et il est absurde de soutenir que les tarifs dégressifs du C.a.e.s. procèdent de cette optique de « redistribution collective »

### DES ELEMENTS POUR UN LARGE DEBAT !

Les tarifs dégressifs, cela est indiscutable, suscitent des réactions très contradictoires. Des collègues s'en félicitent et soulignent les possibilités qu'ils permettent.

Des collègues s'estiment lésés par le système, hors du champ d'application.

D'autres, malgré l'information, ne comprennent pas le système.

Les réactions contradictoires, quelles soient fondées ou non, posent la nécessité d'un large débat qui aboutisse à la définition d'une POLITIQUE CLAIRE DE TARIFS DÉGRESSIFS PERMETTANT A TOUTES LES CATEGORIES, L'ACCES AUX ACTIVITES ET AUX REALISATIONS DU C.A.E.S.

C'est la proposition qu'a faite le groupe du élus C.g.t. à la session du C.n.a.s. de juin 1978.

La « Tribune Libre » de G. Benet avance des éléments pour un large débat, qu'il s'ouvre sans retard. Le C.n.a.s. nouvellement élu, se fera ainsi mieux en mesure de refléter les assignations des personnels !

et pourraient permettre une « société plus juste ».

La frontière de l'injustice sociale passe, non pas entre telle et telle catégorie de salariés (M. Barre, avec son super-impôt, la fait passer entre la 5 B et la 7 B), mais entre l'ensemble des salariés et Dassault and Co. La classe capitaliste tient les salariés enfermés dans une masse salariale limitée par ses profits. C'est cette notion qu'il faut faire éclater et c'est un problème de rapport de forces. Par leurs luttes, depuis les congés payés arrachés **sans perte de salaire** en 1936, les salariés ont, pour leurs loisirs, poussé un peu les limites de la masse salariale : billets de congés payés, subventions patronales aux comités d'entreprise (pour nous, au C.a.e.s.) etc.

Mais, faute d'un rapport de forces suffisant, nos acquis actuels au C.n.r.s. ne permettent pas au C.a.e.s. de nous proposer plus que des loisirs modestes et notre revendication du **droit aux loisirs pour tous** ne peut être satisfaite que très partiellement et par l'artifice des tarifs dégressifs qui présentent tous les dangers rappelés au deuxième paragraphe. Il faut que ce soit une solution transitoire et non une orientation délibérée et réformiste. En dépit des tendres et maoïstes poètes des modèles culturels catégoriels, nous devons lutter pour arracher, **en plus** de notre salaire au sens traditionnel, les moyens qui permettront au C.a.e.s., comme certains comités d'entreprise déjà, d'offrir à **chacun de nous**, manœuvres ou chercheurs, la possibilité réelle de pratiquer **même les loisirs « chers »**, comme le ski, le tennis ou le bateau à voiles, selon notre plaisir.

C'est toute la différence entre les bonnes œuvres et l'action sociale (1).

Guy BERNET

(1) Lettre « Tribune libre » est parue dans un bulletin du C.a.e.s.





**DÉFENDRE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
LA C'EST DÉFENDRE  
VOTRE SALAIRE !**

Vérifiez votre feuille de paie de ce mois-ci !

Vous constaterez qu'il y manque, si vous gagnez : 2.000 F (— 25 F) ; 3.000 F (— 37 F) ; 4.000 F (— 50 F) ; 5.000 F (— 96 F) ; 6.000 F (— 116 F) ; 8.000 F (— 154 F) ; 10.000 F (— 196 F).

Votre salaire est ainsi réduit brutalement de **1,25 % à 2 %**. Le gouvernement ne se contente plus de refuser toute revalorisation de nos salaires ! Il s'attaque maintenant à ceux-ci à travers la sécurité sociale.

Instantanément, la C.g.t. réagissait et proposait une riposte nationale de tout le mouvement syndical. Elle déclarait notamment :

«Devant une attaque frontale aussi violente, le mouvement syndical se discréditerait si les syndicats les plus représentatifs restaient l'arme au pied ou s'en tenaient à une riposte platonique».

Elle a tout fait pour aboutir à un accord aussi largement unitaire que possible. Cet accord n'a pas été réalisé !

A l'issue de la rencontre C.g.t./C.f.d.t./F.e.n. du 14 décembre.

La C.g.t. sans exclusion, aucune modalité, proposa lors de cette réunion une action comportant des arrêts de travail, de 1 heure à 24 heures, avec des rassemblements et des manifestations associant à la protestation les 25 organisations de la plateforme pour la défense de la sécurité sociale.

La F.e.n. a donné son accord. La C.f.d.t. déclarait « que les prestations n'étaient pas touchées »... et refusait la riposte nationale « s'en tenant exclusivement à des propositions de riposte au niveau des entreprises et des branches professionnelles. »

Cette situation conduisait la C.g.t., à préciser à nouveau ces propositions le 16 décembre, dans les termes suivants :

« Notre action vise :

- A obtenir l'annulation des mesures draconiennes qui frappent la Sécurité sociale et l'ouverture de négociations tripartites sur ce problème social ;
- A imposer le maintien des droits acquis et leur élargissement en matière d'indemnisation du chômage ;
- A sauvegarder l'emploi face à la vague de licenciements dans la sidérurgie et ailleurs ;
- A négocier dans toutes les branches et à tous les niveaux des augmentations de salaires justifiées par l'amputation du pouvoir d'achat.

Ces objectifs revendicatifs, concernant à la fois le gouvernement et le patronat, nous pensons donc que l'action

doit exercer sa pression sur l'un comme sur l'autre.

Voilà pourquoi notre décision incite nos organisations à exiger des patrons l'ouverture de négociations pour l'augmentation des salaires.

Mais si nous en restions là et orientions notre protestation contre les seuls patrons du privé sur les problèmes de la Sécurité sociale, ceux-ci auraient beau jeu de nous répondre :

« Vous vous trompez d'adresse ; ce n'est pas nous, mais un conseil ministériel qui a décidé d'augmenter les cotisations salariales pour la Sécurité sociale.

C'est pourtant ce que préconise la C.f.d.t., qui refuse, par principe, tout style d'action d'ampleur nationale dirigée contre le gouvernement, y compris quand celui-ci — comme c'est le cas aujourd'hui — agresse délibérément les travailleurs.

Renoncer une fois pour toutes à l'action à ce niveau équivaldrait à prévenir le pouvoir que nous le laisserons libre et tranquille, quoi qu'il arrive. La différence entre la stratégie de la C.g.t. et celle de la C.f.d.t. réside dans le fait que la C.g.t. entend développer l'action, aussi bien face au patronat dans les entreprises et branches professionnelles, face aux directions ou aux ministères dans le secteur public et nationalisé que face au pouvoir sur le plan national interprofessionnel, alors que la C.f.d.t., depuis son « recentrage », ne veut pas entendre parler d'action d'ampleur nationale ni offensive pour exiger l'ouverture de négociations sur des revendications appelant des solutions nationales.

Depuis quelque temps, elle reconnaît que « l'ouverture sociale » n'était qu'une duperie, que les négociations avec le C.n.p.f. ou le gouvernement sont bloquées ; elle demande avec nous une négociation tripartite sur la Sécurité sociale mais sans action au niveau national, ce qui, à terme, est de nature à suggérer une interrogation quant à l'utilité d'une structure confédérale en matière d'action.

Il va sans dire que la C.g.t. a la volonté de surmonter ces difficultés en comptant beaucoup sur la volonté unitaire et le bon sens des travailleurs. »

Nul doute qu'au moment où vous lirez cet article (écrit en décembre), les choses auront évolué... Nous ferons tout pour qu'elles le soient dans le bon sens ! Celui de la défense des intérêts des personnels.

**Alice BERNET**  
Membre du Conseil  
d'administration I.r.c.a.n.t.e.c.

# LE SNCS-(FEN), LE SNTRS-(CGT), LE SNPCEN-(FEN)

## VOUS APPELLENT A VOTER

### POUR LEURS CANDIDATS

La plateforme commune d'orientations et d'objectifs pour l'action sociale ci-dessous exprime une volonté commune de poursuivre en l'améliorant et de renforcer en la diversifiant l'orientation revendicative qui a fait du C.a.e.s. ce qu'il est.

Dans le domaine de « l'action sociale », existe un acquis appréciable dû aux luttes des personnels : nos trois syndicats ont été à l'initiative de ces luttes, car c'est leur conception même de « l'action sociale ».

Cet acquis permet aujourd'hui aux personnels de pouvoir bénéficier d'activités sociales, culturelles et sportives, pour eux-mêmes et pour leur famille (centre de vacances — Aussois, Oléron... — centres aérés, colonies pour les enfants — la restauration sociale... aides...).

Sans cette orientation résolument revendicative, il n'eût pas été possible d'obtenir :

- l'existence même du C.a.e.s,
- les crédits spécifiques prévus pour « l'action sociale » dont une partie est directement gérée par les personnels — au sein du C.a.e.s.,
- la création de postes pour les personnels « sociaux »,
- l'expérience autogestionnaire au sein du C.a.e.s,
- l'existence du droit social.

Cette plateforme commune a été établie à partir des programmes élaborés indépendamment par chacun de nos syndicats, elle s'appuie sur la pratique de nos élus au C.a.e.s. durant leur dernier mandat.

Elle constitue un accord clair, devant les personnels. Elle engage les élus des trois syndicats pour toute la durée de leur mandat.

Elle n'est pas exclusive d'une recherche permanente de l'unité avec les élus des autres syndicats. Elle

la favorise, en créant les meilleures conditions du débat des personnels sur le contenu même de l'unité.

**Cette plateforme commune d'orientations et d'objectifs pour l'action sociale** » découle pour le S.n.t.r.s.-C.g.t. et le S.n.c.s.-F.e.n. de leur accord de concertation sur la base d'analyses fondamentales convergentes, en particulier à propos de la recherche, de ses personnels, des moyens à mettre en œuvre pour promouvoir une autre politique de recherche et sociale et pour la défense des personnels, pour faire progresser l'unité et l'action des personnels.

L'apport spécifique du S.n.p.c.e.n.-F.e.n., organisation représentative des personnels des grands accélérateurs, renforce cette démarche unitaire.

La réalisation de cette plateforme commune d'orientations et d'objec-

tifs — S.n.c.s. F.e.n. - S.n.t.r.s.-C.g.t. - S.n.p.c.e.n.-F.e.n. - donnerait à « l'action sociale » et au C.a.e.s., l'ampleur et les moyens, répondant aux aspirations et aux besoins des personnels. Elle constituerait une avancée vers l'autogestion.

C'est une plateforme cohérente et unitaire. C'est pourquoi le S.n.c.s.-F.e.n., le S.n.t.r.s.-C.g.t., le S.n.p.c.e.n.-F.e.n. appellent les chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs, ouvriers, personnels de service et de cantine, les employé(e)s C.a.e.s. et les retraité(e)s à voter dans leur collège respectif, pour l'équipe qu'ils représentent.

La riposte pour défendre et étendre les réalisations et les acquis sociaux s'en trouvera renforcée.

Les trois syndicats et leurs élus s'appuieront réciproquement sur leur activité, pour contribuer au mieux à l'efficacité de l'action.

## PLATE-FORME COMMUNE D'ORIENTATION ET D'OBJECTIFS POUR L'ACTION SOCIALE DES CANDIDATS SNCS-FEN - SNTRS-CGT - SNPCEN-FEN

### NOS ORIENTATIONS ET NOS OBJECTIFS

Au cours de ces dernières années, les moyens affectés au C.a.e.s. n'ont cessé de baisser : chute de plus de 30 % de ces moyens.

L'ensemble des activités sociales, culturelles et sportives se trouvent ainsi mise en cause non seulement dans leur développement, mais dans leur existence même.

Dans le domaine socio-professionnel des secteurs importants : hygiène et sécurité... médecine du travail... sont littéralement sacrifiés !

C'est la mise en œuvre dans le domaine de « l'action sociale », de la politique d'austérité

gouvernementale visant le C.n.r.s. et ses personnels, dont le « plan Aigrain » est l'illustration la plus frappante.

Au travers de « l'action sociale », elle s'attaque à nos conditions de vie et de travail.

Cette politique s'accompagne d'un renforcement de l'autoritarisme, auquel la direction du C.n.r.s. apporte un concours très actif.

Une telle situation est inacceptable. Seule l'action unie des personnels peut la modifier en leur faveur.

Cette action est donc indispensable.

Au-delà de celle-ci, souhaitons que les personnels tirent la conclusion qu'il faut lutter aussi pour de profonds changements.

## DEFENDRE NOS ACQUIS, FAIRE ABOUTIR DES REVENDEICATIONS NOUVELLES

Pour une « action sociale » en rapport avec les besoins véritables des personnels, il nous faut obtenir de la direction du C.n.r.s. et des ministères de tutelle :

- un budget, indexé sur l'évolution du coût de la vie, correspondant au minimum à 3% de la masse salariale des actifs et des retraités, pour les activités propres au C.a.e.s.

- Des effectifs suffisants en personnels C.a.e.s. qualifiés, sur poste C.n.r.s.

- Des dégagements de personnels C.n.r.s. pour le secteur socio-éducatif, sans exclure l'appel à des personnels extérieurs (M.j.c....).

- L'extension du droit social.

## FACE A LA DIRECTION DU C.N.R.S., NOUS REVENDIQUERONT !

### Restauration

« L'utilisateur » paie au maximum le « contenu de l'assiette ». Pour les isolés, une solution répondant à leur situation (convention, chèque « restaurant »).

### Logement

Des logements sociaux, correspondant aux aspirations actuelles des personnels.

La contribution de l'employeur dans le cadre de l'accession à la propriété.

### Crèches, centres de loisirs éducatifs (centres aérés)

L'employeur doit donner les moyens. Elargissement de l'aide pour garde d'enfants.

La construction de C.l.e. (centres aérés).

Aujourd'hui, l'absence de proposition des municipalités est le prétexte du C.n.r.s. pour ne rien faire. C'est pourquoi nous demandons que la collaboration s'étende à des organismes reconnus par la direction de l'action sanitaire et sociale (D.a.s.).

### Retraités

Accès à tous les avantages sociaux, dans les mêmes conditions que pour les actifs.

### Hygiène et sécurité

Extension des moyens et prérogatives des com-

missions hygiène et sécurité : accroissement des pouvoirs des personnels.

### Formation permanente

Elle doit permettre l'acquisition de connaissances nouvelles tant professionnelles que générales : au plan professionnel, ces connaissances doivent être reconnues pour la qualification.

## DEVELOPPER LA DEMOCRATIE POUR PLUS DE POUVOIRS AUX PERSONNELS

Les trois syndicats et leurs élus agiront pour que la représentation des personnels, face à la direction du C.n.r.s., acquière plus d'efficacité, ce qui passe par le recul de l'autoritarisme, donc par plus de pouvoirs pour les personnels.

Dans ce cadre, nous lutterons pour que la Commission des Affaires Sociales — C.a.s. — du C.n.r.s. et ses commissions mixtes jouent réellement leur rôle, ce qui signifie leur démocratisation, notamment en rendant majoritaire la représentation des personnels.

## POUR UN C.A.E.S. PLUS DEMOCRATIQUE, REPONDANT AUX BESOINS DES PERSONNELS

Le C.a.e.s. doit faire davantage appel à la participation et à l'action des personnels : c'est une condition indispensable pour la défense et l'extension des acquis sociaux.

### NOUS NOUS PRONONCONS NOTAMMENT :

- pour que les activités sociales, culturelle et sportive ne justifient pas une intervention nationale, soient décidées par les personnels au niveau des structures locales et régionales.

Les moyens pour pratiquer ces activités doivent être gérés localement.

- pour le développement d'activités diversifiées en association avec d'autres C.e., collectivités locales et associations qui permettent une plus grande liberté de choix et un échange fructueux avec des travailleurs d'autres secteurs.

- pour une politique de TARIFS DEGRESSIFS permettant l'accès de toutes les catégories aux activités et aux réalisations du C.a.e.s. : aller vers une simplification des tarifs au profit de tous ; engageant beaucoup plus financièrement l'employeur.

- pour les cantines en aucun cas, l'employeur ne doit décider à la place des personnels, de l'orientation de la restauration, notamment de sa qualité. C'est une des prérogatives essentielles du comité d'entreprise.

# LES ÉLUS CGT ET LES AUTRES

Sans vouloir polémiquer (c'est toujours comme ça qu'on commence lorsqu'on veut énoncer quelques vérités vécues qui risquent de faire grincer quelques dents !), les élus C.g.t. voudraient exprimer tranquillement la conception qu'ils se font de leur rôle de représentant du personnel, confrontés qu'ils ont été au cours de ce mandat à d'autres conceptions s'ils en jugent au travers du comportement de certains de leurs autres partenaires syndicaux. Nous prendrons un exemple encore chaud que nous intitulerons (oui, oui, c'est presque une comédie !) : « Petite et néanmoins édifiante histoire d'un C.n.a.s. » ou « si le personnel écoutait ça... ! »

**Décor** : une très belle salle de l'Observatoire de Paris — en rotonde — les portraits des grands astronomes regardent le C.n.a.s., sereins (car ils ont contemplé — eux — les étoiles).

**Situation** : novembre 1978, dernière session du C.n.a.s. avant les élections ; ordre du jour : le bilan financier 1978, le budget 1979, le bilan du fonctionnement du C.a.e.s. dans les diverses commissions, plus quelques points précis divers (structures de gestion du centre d'Aussois notamment...).

Lors de sa préparation à cette réunion (question perfide : « tous nos autres partenaires syndicaux sont-ils ainsi attachés à préparer les réunions?... » laissons retomber le tollé soulevé par notre question et poursuivons par une autre question — naïve celle-là : « Mais alors pourquoi passons-nous au C.n.a.s. tant de temps à un simple déchiffrement du budget, à un simple exposé des faits et des problèmes et si peu de temps aux véritables débats d'orientations... ? »). lors de sa préparation donc, le groupe des élus C.g.t. nota la disproportion marquée entre le temps prévu pour la discussion du bilan du fonctionnement du C.a.e.s. (1 h) et le temps (toute une matinée prévue pour le vote d'un règlement intérieur au C.n.a.s. qui serait appliqué par... les futurs élus. Cette question de plus lui paraissant ne concerner que de fort loin les préoccupations actuelles des personnels.

Compte tenu par ailleurs de pro-



blèmes techniques posés par le bilan financier 1978. Il jugea prudent de soumettre tout vote concernant le budget 1979 à une connaissance précise du bilan financier 1978 (mis à part des décisions ponctuelles nécessaires urgentes dans tel ou tel secteur. Le groupe C.g.t. fit donc à l'ouverture de la session du C.n.a.s. les propositions suivantes :

1. discussions budgétaires sur le fond mais report des décisions à janvier lors d'un C.n.a.s. supplémentaire, après que le bilan financier 1978 soit suffisamment élaboré pour permettre une réflexion collective préparatoire au sein de chaque syndicat avant toute prise de décision inversible.

2. Ajournement ou réduction du débat sur le règlement intérieur du C.n.a.s. au profit d'un débat approfondi sur le bilan du fonctionnement du C.a.e.s.

3. Allongement du débat sur le point précis de la démocratisation de la gestion du centre d'Aussois. Dieu! quelles propositions démoniaques n'a-t-il pas fait là! et de quel droit s'il vous plaît! :

« Quoi?? mais le règlement intérieur du C.n.a.s. c'est très important!! Ce sont les futurs élus qui l'appliqueront? Eh bien s'ils n'en sont pas satisfaits ils en changeront!! (— vous saviez, vous personnel du C.n.r.s. que Pénélope était membre du C.n.a.s.? —). « Quant au vote global du budget? il ne saurait souffrir aucune attente!

Tout n'est pas clair dans le bilan 1978? eh bien, les éclaircissements... les voici... (eh oui, il y a

quelque fois en C.n.a.s. de grands moments de suspens et des révélations en coup de théâtre (avec élus arrivant en retard et en coup de vent apportant lumière et derniers documents). (C'est très satisfaisant sur le plan culturel mais où est la préparation collective et démocratique?...).

Bref! après plus d'une heure de levée de bouclier, la C.g.t. voit propositions étrillées, écharpées, laminées, rejetées enfin. La suite voulez-vous la connaître? eh bien, de la discussion sur le fonctionnement des commissions du C.a.e.s. il n'en fut même pas question. Pas plus que des structures de gestion du centre d'Aussois

- il y eut bien trois heures de discussion sur... le tiers du règlement intérieur, le reste n'étant pas abordé,

- quant au budget, des abattements importants furent votés sans qu'au préalable il y ait eu discussion politique de ces abattements... Tout est si bien... qu'un C.n.a.s. supplémentaire est convoqué... en janvier.

Rideau...

Rassurez-vous, la volonté de faire débattre sur le fond des orientations au C.n.a.s. n'est pas la seule tare dont souffrent les élus C.g.t. Ils ont — avouons-le — une certaine prétention à vouloir remplir leurs mandats dans tous les domaines où les électeurs les ont élus. Reconnaissons bien là la volonté hégémonique de la C.g.t. Poussons l'autocritique jusqu'au bout : dans nombre de cas les militants C.g.t. se taillent la plus grosse part... du travail. Ah certes,

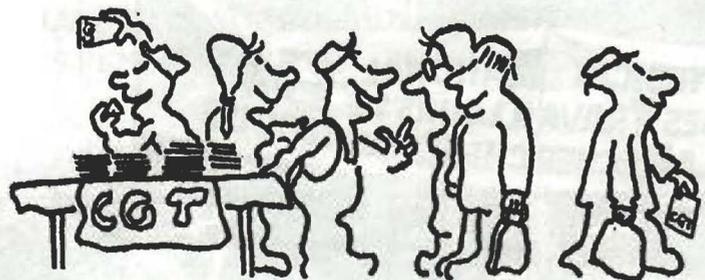
ils ne sont pas dotés de ce drame poétique que confère le dillétantisme ou l'action et l'intervention d'autant plus spontanée qu'elle est de brève durée. Ils estiment que la gestion du C.a.e.s. (1 milliard deux cent millions de centimes... une paille!) ça doit se préparer collectivement et longuement au sein de chaque commission, au sein de chaque syndicat, que les responsabilités que leur confient les travailleurs, ils doivent les assumer avec le maximum de sérieux — débats, démarches, missions, consultations, études... Mieux, ils sont bornés au point de ne pas comprendre qu'un syndicat (le S.n.i.r.s.-C.g.c. pour ne pas le nommer) ne soit même pas en mesure de trouver le militant susceptible d'assumer au bureau du C.a.e.s. des responsabilités que le suffrage des électeurs lui a accordées.

Les élus C.g.t. sont enfin affligés d'une tare ultime : non content d'être le plus souvent à l'initiative ils ont le souci permanent de l'union de **tous** les personnels et de **tous** les syndicats, **seul moyen** de faire progresser le C.a.e.s. dans l'intérêt de **tous** face aux attaques et aux difficultés actuelles. Le nationalisme C.g.t., ils se le réservent pour les périodes électorales comme celle-ci. Et là soyez-en sûrs le drapeau de la C.g.t., ils ne le mettront pas dans leur poche car ils ont la faiblesse de croire — et c'est leur force — qu'ils méritent votre confiance.

**Michel POIZAT**

Membre du Conseil Syndical National du S.n.i.r.s.-C.g.t.

# PROLONGER VOTRE VOTE ADHEREZ AU SNTRS-CGT



BULLETIN D'ADHESION

NOM ..... Prénom ..... Age ..... Catégorie .....

Lieu de travail .....

Adresse personnelle ..... Signature .....

Remettez ce bulletin à un militant SNTRS-CGT de votre établissement ou adressez-le au siège du SNTRS-CGT, 57, avenue d'Italie, 75013 Paris.