

LA RECHERCHE

RECHERCHE
RECHERCHE
RECHERCHE
RECHERCHE

8695-0810 NSSI
FÉVRIER 1982
N° 211

négociations!
le Sntsr. CGT
propose
un statut des i.t.a. du CNRS
la démocratisation

SOMMAIRE

3 EDITORIAL
Parlons clair !

5 Résolution
du Conseil Syndical
National

8 Démocratiser le CNRS :
depuis le niveau des directions...
jusqu'au niveau des
unités

11 Un statut
particulier de la
Fonction Publique : pour les
Unités de Recherche (déclaration
d'Anicet LE PORS)

12 Pour de
réelles avancées
statutaires, ou ce que veut
dire "un
statut particulier"...
(déclaration du BN 7.12.81)

13 Propositions du
SNTRS-CGT : un statut
des ITA.

19 6500 déclassements
au CNRS et à l'INSERM :
se faire entendre pour se faire
comprendre

Parlons d'air !

L'action entreprise par le Gouvernement depuis mai-juin 1981 a déjà modifié le paysage économique et social du pays en amorçant une rupture avec les orientations du régime précédent.

Dans notre secteur, l'événement est sans conteste l'annonce, le 19 janvier, par Anicet LE PORS, Ministre de la Fonction Publique, que sur sa proposition les métiers de la Recherche bénéficieraient d'un statut particulier relevant du statut général des Fonctionnaires", répondant ainsi à des années de lutte acharnée par l'extension de nos garanties et de nos droits.

Pour ce qui est des mesures immédiates dans des domaines aussi divers que les droits des personnels, les moyens des laboratoires, ou la résorption des déclassés, un redressement significatif a été opéré, mais il reste modeste au regard d'un contentieux alourdi par des années de pénurie.

Ces premiers pas sont importants, mais IL FAUT FAIRE PLUS. Le 10 Mai dernier, les travailleurs scientifiques se sont prononcés pour des changements palpables.

NOUS NE POUVONS PAS SEULEMENT APPRECIER LA SITUATION ACTUELLE EN LA COMPARANT A LA PRECEDENTE, NOUS L'APPRECIONS AUSSI EN FONCTION DE CE QUE VIVENT LES PERSONNELS ET DE L'IDEE QUE NOUS NOUS FAISONS DE LA RECHERCHE.

D I S O N S - L E C L A I R E M E N T, nous attendions plus des négociations sur les déclassés avec le Ministère de la Recherche et de la Technologie qui se sont achevées le 22 décembre dernier. Comment comprendre que la totalité des 42 millions du "plan Aigrain" ne soit pas consacrée prioritairement à mettre un terme à des années d'injustices et de vie difficile qui ont pénalisé plus de la moitié des ITA ?

D I S O N S - L E A U S S I C L A I R E M E N T, nous attendions une autre attitude de la nouvelle Direction du CNRS que celle qui a prévalu lors des procédures d'examen des dossiers des agents lors des dernières CPN. Comment comprendre qu'une direction procédant du gouvernement de gauche ait pu différer ou freiner :

- l'examen de tous les agents en suivi de carrière.
- l'établissement d'une liste de promovables.
- le droit à la promotion de tous les agents sur liste d'aptitude ou encore la mise en oeuvre d'un plan de résorption des déclassés.

Que ce soit ou non avec le concours de tel ou tel syndicat cela ne change rien à l'affaire, d'autant qu'un accord avait été réalisé avec... l'ancienne direction !

IL EST TEMPS QUE LA VRAIE CONCERTATION DEVIENNE A TOUS LES ECHELONS LE SEUL MODE DE DECISION POSSIBLE. IL FAUT PASSER DE LA DEMOCRATIE INCANTATOIRE A LA DEMOCRATIE REELLE AU C.N.R.S.

Les arguments de calendrier qui avaient justifié certaines décisions sans consultation, n'ont plus raison d'être.

LE TEMPS DES "DIRECTIONS DE DROIT DIVIN" DOIT ARRIVER A SON TERME AVEC LA NOUVELLE DIRECTION. SANS ATTENDRE DE FUTURES REFORMES, NOUS POUVONS DEJA SUBSTITUER AUX TRADITIONNELS CONSEILS DE LABORATOIRE INADAPTES DE VRAIS CONSEILS placés sous le contrôle direct des personnels et intervenant sur toutes les questions les concernant avec pouvoir de décision.

Pour ce qui est des déclassés, il en est de même, faisons reconnaître le droit à la promotion des quelques 6000 agents sous-classés recensés dernièrement !

LA DIRECTION DU CNRS DOIT CONFIRMER LES ENGAGEMENTS PRECEDENTS A ETABLIR LA LISTE NATIONALE DE CES AGENTS DANS LES PLUS BREFS DELAIS. CECI, AFIN QUE CHAQUE AGENT AIT LA GARANTIE ABSOLUE D'ETRE RECLASSE AU NIVEAU CORRESPONDANT A SES COMPETENCES DANS LE STATUT ACTUEL COMME DANS LE FUTUR.

Enfin, il faut des moyens supplémentaires permettant d'établir UN VÉRITABLE PLAN DE TRANSFORMATION PLURIANNUEL NEGOCIÉ.

Ces questions ne peuvent tarder au risque d'accroître un mécontentement légitime et de freiner la dynamique nécessaire à la mise en oeuvre de la nouvelle politique de Recherche du Gouvernement.

DEMOCRATIE, EGALITE ENTRE LES ADMINISTRATIFS ET LES AUTRES PERSONNELS, ET RESORPTION DES DECLASSÉS. DES QUESTIONS TEST AUXQUELLES IL FAUT APPORTER DES REPONSES CONCRETES EN 1982.

Les travaux du Colloque National "Recherche et Technologie" ont permis de faire écho assez largement à nos revendications essentielles. Cette reconnaissance de leur bien fondé ne suffirait pas si elle n'était pas suivie d'effets.

Nous l'avons déjà dit : des freins persistent au

CNRS pour s'opposer à la volonté de changer, ou pour en limiter la portée. Qu'il s'agisse des forces de droite ou des partisans d'une gestion de gauche de la crise parmi les forces syndicales et politiques, sans compter les ralliés de la dernière heure...

LE CHOIX EST SIMPLE : OU BIEN ON FAIT RESOLUMENT LE CHANGEMENT EN S'APPUYANT SUR LES FORCES QUI LE VEULENT VRAIMENT ET DANS CE CAS ON LE RÉUSSIT, OU BIEN ON TERGIVERSE ET ON ARRIVE AUX MEMES RESULTATS QUE LA POLITIQUE DE GISCARD ET BARRE.

Le SNTRS-CGT agit pour de vrais changements, si la Direction du CNRS est décidée à leur donner corps rapidement, nous serons un partenaire sérieux et loyal tout en restant un syndicat sans concession. Avec les travailleurs scientifiques nous veillerons à ce que la victoire du 10 Mai ne soit pas confisquée. C'est aux personnels qu'il revient de faire respecter leurs choix. C'est dans cet esprit que nous les encourageons vivement à intervenir pour activer ce changement à tous les niveaux. Des négociations vont s'ouvrir avec le CNRS, que notre CONSEIL SYNDICAL a décidé de placer sous le contrôle des personnels et des dispositions sont déjà prises pour favoriser leur intervention.
SANS VOUS LE CHANGEMENT NE SE FERA PAS !

Richard VARIN
Secrétaire Général Adjoint
du SNTRS-CGT.



CARRÉS
DU
CHANGEMENT
→

BUREAUX
D'ETRAVAIL
→

CONTRATS
DE
SOLIDARITE
→

Résolution du C.S.N des 21 et 22/1.

Réuni les 21 et 22 janvier 1982, le Conseil syndical national du SNTRS CGT, a largement débattu de la situation politique économique et sociale dans notre Pays, en liaison avec l'évolution de la situation internationale.

Depuis plus de 6 mois, le Gouvernement de gauche, issu des élections de mai et juin 1981 a engagé notre pays sur la voie du changement auquel le SNTRS CGT, a contribué au C.N.R.S. à l'INSERM, et dans les organismes assimilés, et dans le cadre de la préparation des Assises régionales et du Colloque National sur la recherche scientifique et technologique.

Des réformes sociales de portée non négligeable ont été décidées par le Gouvernement. Certaines ont déjà été mises en route. Les plus défavorisés ont vu une partie de leurs problèmes pris en compte. Des avancées sensibles ont été obtenues dans le domaine des libertés. Quelques uns des grands secteurs clé de l'économie, ainsi que l'ensemble du crédit, vont passer sous le contrôle direct de la Nation. Une autre conception du rapport entre le pouvoir et les organisations syndicales notamment dans la Fonction Publique, commence à prévaloir.

Dans cette situation inédite, le Patronat et la droite qui ont bien compris le processus engagé, ne restent pas l'arme aux pieds. Multipliant les difficultés dans les négociations en cours, le Patronat s'oppose à toute avancée sociale concernant les salaires la réduction du temps de travail, l'emploi, les Nationalisations et les libertés.

Freinant les investissements productifs en France, pratiquant l'exportation des capitaux, le grand patronat, qui tente de poursuivre la casse de l'outil de travail, participe au développement du chômage. Disposant encore de puissants relais dans les mass-médias, les forces hostiles au changement tentent de remettre en cause les choix exprimés au printemps dernier, en multipliant les pressions et les obstacles à la mise en œuvre de la politique nouvelle.

Toutes ces manoeuvres ont conduit, hors du débat budgétaire, à limiter la portée de l'impôt sur la fortune.

Elles ont encore conduit le Gouvernement à ce que la CGT a qualifié comme une faute, en revenant au prélèvement de 1 % supplémentaire sur les salaires au titre de la contribution au reressement de la Sécurité Sociale. Plus récemment elles se traduisent par

l'attitude du Conseil Constitutionnel qui, en invalidant plusieurs articles de la Loi de nationalisation, se comporte en représentant du grand capital. Agissant de la sorte, il s'oppose à la représentation nationale et à la volonté populaire qui s'est majoritairement prononcée en faveur du changement dont les nationalisations sont un moyen essentiel. Ces manoeuvres ont aussi conduit à limiter la portée des mesures prises sur les salaires, qui ont subi une sérieuse érosion, alors que l'ordonnance sur la durée du travail, fondée sur le résultat des négociations et l'accord du 17 juillet 1981 avec le Patronat, que seule la CGT a refusé de signer, ne créera pas un nombre d'emplois suffisant pour faire diminuer le chômage.

Dans le secteur de la recherche, des avancées importantes ont été réalisées, en particulier, la création d'emploi dans le collectif budgétaire 1981, les instructions visant à mettre fin aux licenciements des personnels sur emplois précaires (hors statuts, vacataires...) le budget de relance pour 1982 en augmentation de près de 30 % l'organisation d'un débat national sans précédent sur la recherche et la technologie, des mesures d'élargissement des instances des organismes en particulier au CNRS, l'ouverture de négociations sur le statut des personnels sur la base de grands principes permettant de reconnaître le métier de travailleurs scientifiques, enfin la mise au point d'un premier calendrier de négociations avec la Direction du CNRS.

La décision du Conseil interministériel du 5 janvier, annoncée le 19 janvier aux Fédérations de fonctionnaires et affirmant que les "métiers de la recherche bénéficieraient d'un statut particulier relevant du statut général des fonctionnaires selon les propositions dérogatoires de son article 2, alinéa 3" est une victoire importante qui constitue une première étape. Elle concrétise de longues années de luttes animées par le SNTRS CGT pour faire reconnaître le métier de travailleur scientifique.

Concernant les premières négociations portant sur les mesures urgentes, elles ont permis de faire reconnaître la place et le

rôle des ITA dans la recherche, de faire admettre le principe de la reconnaissance des qualifications pour remédier aux déclassements actuels et de la nécessité de mettre fin aux discriminations dont sont victimes les personnels administratifs notamment en matière de prime.

Les premières mesures prises en particulier au CNRS ont déjà permis d'augmenter le montant de la prime des administratifs et permettront d'assainir d'ici la fin 82 pour environ 20 % d'entre eux la situation des personnels déclassés.

Pour autant, les moyens financiers mis en oeuvre, l'introduction de critères restrictifs, tel l'interdiction du saut de catégorie, ne répondent pas à l'attente des personnels qui subissent cette situation depuis plusieurs années. De la même façon, la tenue de la récente C.P.N. du CNRS n'a pas permis d'utiliser au mieux les possibilités supplémentaires de promotion pour 1981, la Direction refusant de prendre en compte les propositions des élus du SNTRS CGT.

Cette situation assez surprenante, eu égard à ce que l'on peut attendre d'une direction issue du changement a été rendue possible par l'attitude des autres organisations syndicales et en particulier de la CFDT, qui comme lors de l'estimation du déclassement, a tout fait pour que les dossiers soient jugés à l'ancienneté, sans remettre en cause les quotas sectoriels et rejetant la constitution d'une liste de promouvables dès cette session rejoint en cela par F.O., la C.G.C. et la F.E.N.

Autant d'éléments qui témoignent chaque jour d'avantage que l'intervention des personnels du CNRS comme de l'INSERM, est plus que jamais décisive pour progresser dans la prise en compte de leurs revendications.

Cette intervention a déjà permis à l'initiative du SNTRS CGT d'ouvrir les portes du Conseil du CNRS aux représentants des personnels et de confédérations syndicales. Elle a largement contribué à l'abandon de la "grille transitoire" qui ressemblait fort à celle proposée par le statut Aigrain. Elle est indispensable pour impulser un nouvel élan au changement.

C'est dans ce contexte où les forces qui s'opposent au changement dans notre pays sont particulièrement actives que s'est développée dans la dernière période, une in-

tense campagne anti-cégétiste et anti-communiste. Cette campagne visant pour l'essentiel à exploiter les dramatiques événements de Pologne, contre les réformes et les mesures sociales urgentes, avec le but évident de diviser les forces dont l'union est nécessaire pour mener à bien le changement démocratique en France.

Les organisations syndicales réformistes, au premier rang desquelles la CFDT tentent d'utiliser ces événements qui suscitent une émotion légitime pour masquer aux travailleurs leur stratégie visant à vider toutes avancées possibles de leur contenu de classe, à tirer le Gouvernement vers une gestion de gauche de la crise.

Le Conseil syndical national du SNTRS souscrit pleinement à l'attitude responsable du Bureau Confédéral de la C.G.T., durant toute cette période, ainsi qu'à la déclaration de la FERC du 18.12.81 et du B.N. du SNTRS du 21.12.81.

Il réaffirme qu'à partir de l'évolution positive de la situation, l'état d'urgence doit être levé, les libertés syndicales et la vie démocratique doivent être rétablies, les mesures d'exception et d'intimidation doivent cesser, le dialogue pour redresser l'économie doit être repris, toutes les réformes allant dans le sens de la liberté, du progrès social, de l'indépendance dans une Pologne socialiste doivent être mises en oeuvre.

Le C.S.N. du SNTRS CGT s'élève contre toutes mesures qui visent à rompre les liens scientifiques avec les pays socialistes sous prétexte de solidarité avec le peuple polonais.

Il demande à la Direction du C.N.R.S. et au Ministère de la recherche et de technologie, d'agir pour qu'il en soit ainsi, afin de préserver aux échanges et aux développements scientifiques et techniques, la place qu'ils doivent occuper au plan international comme éléments fondamentaux d'émancipation des peuples, de progrès social et de démocratie.

Le C.S.N. du SNTRS considère comme la CGT, que les événements internationaux ne doivent pas servir à faire diversion pour mettre en cause dans notre pays, la victoire du printemps dernier et pour reléguer à l'arrière plan les revendications des travailleurs et les réformes économiques et sociales annoncées.

Les personnels doivent mesurer qu'une telle entreprise qui tend à affaiblir la C.G.T. principal partenaire social

du Gouvernement de gauche, est préjudiciable à la réalisation du programme gouvernemental pour aller de l'avant vers la démocratie, le progrès social, le socialisme.

Les négociations entrent dans une nouvelle phase au niveau de la fonction Publique, comme avec le Ministère de la recherche et de la technologie et la Direction du CNRS.

C'est pourquoi le CSN du SNTRS appelle les ITA du CNRS et de l'INSERM à intervenir de tout leur poids, pour faire connaître leurs aspirations à voir le changement se traduire concrètement sur tout ce qui touche à leurs conditions d'emploi et de carrière, de salaires, de vie et de travail.

Il appelle les militants, tous les adhérents du SNTRS à faire preuve d'initiative pour informer les personnels, débattre avec eux et décider ensemble des revendications correspondant à leurs préoccupations et des moyens de les exprimer efficacement auprès des Directions et des pouvoirs publics.

Les avancées réalisées à l'occasion du Colloque National, tant sur les orientations générales de la Politique de recherche, que sur les revendications statutaires, sont des points d'appui importants qu'il faut faire concrétiser rapidement dans les laboratoires et les régions.

En ce sens, il réaffirme les objectifs revendicatifs fondamentaux immédiats, qui conduisent l'action du SNTRS.

Développement des laboratoires et de leur activité scientifique avec les moyens matériels et humains correspondants.

SALAIRES - Maintien du pouvoir d'achat pour tous - progression diversifiée en faveur des bas et moyens salaires.

- 4.200 frs minimum (valeur l.1.82)

- Acompte 500 Frs à valoir sur une remise en ordre des rémunérations.

Parité de la prime des Administratifs, avec celles des techniciens 1ère étape dans l'uniformisation de la prime pour tous.

EMPLOI - Résorption des emplois précaires moyens permettant la mise à niveau des déclassements, avant l'application d'un nouveau statut.

Statut - Sur la base des propositions du 17ème congrès du SNTRS CGT, définition de statuts particuliers de titulaires, par organisme, permettant de prendre en compte la spécificité du métier de travailleur scientifique, reconnaissant notamment les qualifications et s'inscrivant dans le statut général de la fonction Publique rénové.

DUREE DU TRAVAIL - Vers les 35 Heures, avec comme objectif d'aller au CNRS comme à l'INSERM, vers une réduction marquante, susceptible de créer des emplois, de permettre de revitaliser l'activité des laboratoires, ateliers et services, ce qui suppose d'abaisser dans un premier temps à 38 H la durée hebdomadaire légale.

Cela implique d'agir contre toutes les mesures prises par les Directions d'organisme visant à remettre en cause les avantages acquis. Cela nécessite que dans les services, laboratoires et ateliers, soient définis, puis exigés; les emplois aux niveaux correspondants aux besoins pour que

- la diminution du temps de travail soit effective, les décharges syndicales et sociales compensées, la formation permanente comprise dans le travail.

- la recherche scientifique et technologique soit l'élément permettant à notre pays de sortir de la crise.

DROITS NOUVEAUX POUR LES TRAVAILLEURS DU C.N.R.S. ET DE L'I.N.S.E.R.M.

Cela passe par l'élargissement de la démocratie à tous les niveaux, du service ou de l'atelier jusqu'au conseil. Ils incluent comme moyens indispensables à l'exercice de la démocratie, l'extension des droits et libertés syndicales.

La mise en oeuvre d'une nouvelle politique de la recherche, passe par la satisfaction de ces revendications.

Dans la situation actuelle où l'avancée du changement dépend avant tout des travailleurs eux-mêmes, les responsabilités des organisations de la C.G.T. sont décisives. C'est de leur capacité à faire intervenir les travailleurs que dépendent les succès.

Le vote C.G.T. aux élections du C.N.A.S du C.A.E.S. est une occasion immédiate de renforcer son influence.

La période de début d'année doit être mise à profit par tous les adhérents, pour proposer sans complexe l'adhésion au SNTRS CGT et contribuer ainsi à rendre plus efficace l'outil indispensable dont les personnels ont besoin aujourd'hui.

Paris, le 22 janvier 1982

RESOLUTION ADOPTEE PAR LA MAJORITE DU CSN

30 VOIX	POUR
3 "	CONTRE
2	ABSTENTIONS

Démocratiser le CNRS : une nécessité sociale et scientifique

(ces propositions ont été rendues publiques en AOUT 1979)

La gestion démocratique du CNRS, tant sur le plan administratif que sur le plan scientifique, représente une des aspirations fondamentales des travailleurs de la recherche Chercheurs comme ITA, en même temps qu'elle est devenue une des exigences du développement scientifique.

L'évolution des techniques, de degré de sophistication de l'environnement nécessaire à l'épanouissement de la Recherche ont créé une évolution comparable du niveau de la force de travail mise en oeuvre par les Ingénieurs et les Techniciens. Cette situation renforce la nécessité de leur participation active à tous les niveaux du travail scientifique. Leurs compétences élevées appellent leur présence active au sein de toutes les structures de gestion et d'évaluation de la Recherche et supposent une approche nouvelle de la division technique du travail et de ses conséquences dans l'exercice des responsabilités professionnelles et sociales dans la vie du CNRS.

La Définition cohérente d'une politique scientifique suppose désormais la participation consciente de l'ensemble des catégories de personnels à son élaboration, de même qu'elle appelle des liens nouveaux entre les travailleurs scientifiques et l'ensemble des travailleurs.

A tous les niveaux, la démocratie surgit comme le moyen et la finalité d'une gestion de l'appareil scientifique orientée à la fois vers la progression des connaissances et à la satisfaction des besoins sociaux et économiques.

Il est devenu évident pour des milliers d'Ingénieurs et de Techniciens qu'il ne s'agit pas seulement de "faire" de la Recherche mais de "participer" à la Recherche. De même la gestion de la Recherche, ses modes d'approche nécessairement spécifiques font appel à une administration nouvelle, à la définition de laquelle les personnels administratifs doivent être étroitement associés.

C'est le sens de nos propositions.

La Recherche Scientifique doit allier son caractère d'initiative créatrice individuelle avec le caractère collectif de sa pratique. Ceci ne peut se réaliser que par une démocratisation profonde de ses structures, depuis le niveau des directions d'organismes jusqu'au niveau des unités de Recherche.

IL Y A LIEU DANS NOTRE EFFORT DE REFLEXION, D'INTEGRER ET DE DEPASSER A LA FOIS LES FORMES D'EXERCICE DE LA DEMOCRATIE TRADITIONNELLE AU CNRS POUR PROMOUVOIR UNE DEMOCRATIE NOUVELLE, CONFORME AUX ASPIRATIONS DES PERSONNELS, ET QUI TENDE VERS UNE REELLE AUTOGESTION.

A chacun des niveaux actuels d'organisation de la Recherche, scientifique ou administratif, il s'agit de garantir une possibilité d'intervention effective des personnels sur tout ce qui intéresse la vie de leur unité et de l'organisme, tant au plan scientifique que professionnel et social, au niveau national, régional et local.

1. Démocratiser les structures scientifiques le conseil de laboratoire

C'est à la base, au sein des unités de recherche, quelle que soit leur taille que la démocratie doit s'épanouir et devenir le point de départ d'un processus s'étendant à toutes les structures du CNRS, parce que c'est au niveau de l'unité de recherche que s'organisent, vivent et travaillent la majorité des personnels.

Pour toutes les unités de recherche relevant du CNRS, indépendamment de leur taille, nous proposons un CONSEIL de LABORATOIRE ou d'EQUIPE.

Le Conseil de Laboratoire assure la gestion des moyens. Il est compétent pour tout ce qui concerne les conditions de vie et de travail.

Les différentes catégories du personnel y sont représentées à la proportionnelle et sur liste syndicale. (Le nombre des élus doit être supérieur à celui des représentants de l'administration.)

Nous proposons donc d'instaurer au niveau du Conseil de Laboratoire une responsabilité directe de gestion. C'est à dire un pouvoir de décision sur les questions relevant de la vie interne du laboratoire ou de l'équipe. Il s'agit d'une proposition profondément différente, dans son principe, d'une forme de contrôle démocratique des travailleurs ou d'une simple consultation.

Notre proposition vise à développer la responsabilité, l'initiative et l'autonomie aussi bien du collectif que de chacun des travailleurs scientifiques.

C'est au sein du Conseil de Laboratoire que doivent être examinés les projets de Recherche, tant il est vrai qu'ils ont une incidence sur l'ensemble de l'unité. Le Conseil de Laboratoire doit se prononcer sur tout projet de contrat concernant un ou plusieurs membres de l'unité.

De même la lourdeur de la gestion administrative, que le pouvoir précédent reprochait alors qu'il en était entièrement responsable de par sa pratique technocratique du secrétariat, de l'asphyxie budgétaire et de l'autoritarisme, souligne l'urgence d'une DEMOCRATISATION DES SERVICES CENTRAUX, GENERAUX ET ADMINISTRATIONS DELEGUEES, par la mise en place par voie d'élection, de CONSEILS de SERVICE à l'image des conseils de labos. En outre, la révision de l'organigramme administratif doit permettre d'assouplir la gestion

Le Comité National

Il doit pouvoir jouer pleinement son rôle de gestion et de répartition des moyens entre les équipes de recherches de même que son rôle d'établissement de la conjoncture scientifique pour tout ce qui concerne la recherche fondamentale.

Il importe non seulement d'en préserver les acquis, mais de les développer.

Nous pensons qu'il y a lieu de renforcer la place des élus chercheurs et ITA en supprimant le principe des membres nommés.

Les Comités sectoriels

L'existence de structures permettant d'apprécier la vie des sections du Comité National à partir d'une problématique sectorielle et interdisciplinaire, nous semble obéir à l'évolution de la Recherche et de ses besoins propres.

Cependant, ces comités sectoriels doivent répondre à un certain nombre de principes :

des activités de recherche et de donner aux CADRES et AGENTS des bureaux et services généraux leurs pleines responsabilités.

Afin de permettre à chacun de se sentir concerné individuellement et collectivement par tous les aspects de la vie de l'unité ou du service, il est nécessaire que chacun (élu ou pas) :

- AIT ACCES A LA TOTALITE DE L'INFORMATION ET CREDITS, CONTRATS, INVESTISSEMENTS, POLITIQUE D'EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL, ACTIVITE SCIENTIFIQUE, ACTIVITE SOCIALE ET CULTURELLE.
- AIT LA POSSIBILITE D'EXPRIMER SON OPINION SUR TOUT PROBLEME SANS EXCLUSIVE HIERARCHIQUE OU PROFESSIONNELLE.

Par contre, afin d'assurer un meilleur rapport entre la recherche et l'ensemble des activités sociales, nous proposons que soient représentés au sein des sections les différents secteurs susceptibles d'être concernés par les recherches de la discipline (secteur public, secteur privé, représentant d'organisations professionnelles et syndicales).

- ILS DOIVENT REFLETER DANS LEUR COMPOSITION LES SECTIONS DU COMITE NATIONAL.
- ILS DOIVENT ETRE OUVERTS AU SECTEUR AVAL DANS LES MEMES CONDITIONS QUE LE COMITE NATIONAL.
- LES DIRECTEURS SCIENTIFIQUES DOIVENT ETRE RESPONSABLES DEVANT LEURS COMITES SECTORIELS.
- ILS NE DOIVENT PAS SE SUBSTITUER AU COMITE NATIONAL.
- ILS DOIVENT CONTROLER L'APPLICATION DES DECISIONS DU COMITE NATIONAL.

Le Directoire du CNRS (ou son équivalent)

Le directoire n'a pas à se substituer aux travaux des commissions du Comité National. Son rôle est d'effectuer la synthèse scientifique des travaux des sections et de veiller à ce que les avis des sections ne soient pas déformés

et soient suivis d'effet.

Sa composition doit être démocratisée en ne comportant pas de membres nommés, au profit de représentants élus des syndicats et du Comité National.

Le Conseil d'Administration

C'est lui qui a pouvoir de décision et de gestion de l'organisme. Sa composition et son fonctionnement doivent être profondément démocratiques, il importe notamment que la compo-

sition du Conseil d'Administration ne permette pas au gouvernement de s'assurer une majorité automatique et que les élus y représentent une proportion importante.

2. Démocratiser la gestion des personnels les Commissions d'avancement

La gestion des personnels doit garder son caractère national en conformité avec les garanties fondamentales du statut. Nous considérons que les commissions d'avancement, qu'elles soient nationales, régionales ou locales doivent avoir la COMPÉTENCE ET LES

POUVOIRS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (en vigueur dans la Fonction Publique). Elles doivent être mises en place au moyen d'élections. Les différentes catégories de personnels y sont représentées à la proportionnelle et sur liste syndicale.

La compétence des C.A.P.

Cette compétence que nous proposons doit s'étendre à l'ensemble des questions touchant à la gestion individuelle des agents :

- RECRUTEMENT, AFFECTATION DES STAGIAIRES.
- ENGAGEMENT DEFINITIF SUR POSTE.
- MUTATION, POSITION DETACHEMENT, DISPONIBILITE, MI-TEMPS.
- PASSAGE DU CADRE ITA AU CADRE CHERCHEUR ET VICE-VERSA.

- ET TOUS LES ASPECTS INDIVIDUELS DE LA SITUATION DE L'AGENT.

La Commission administrative paritaire nationale, constitue l'instance de recours ultime en cas de litige dans les CAP régionales ou locales. Enfin, elles doivent travailler à partir de critères négociés valables pour tous.

3. Démocratiser l'action sociale

La conquête de droits sociaux nouveaux, une meilleure définition des prérogatives du CAES et leur extension, nécessitent une démocratisation profonde de l'action sociale.

A) AU NIVEAU DU C.A.E.S.

Les domaines social, culturel et sportif doivent continuer à être gérés par les SEULS représentants élus des personnels. La démocratisation doit tendre à une véritable décentralisation des pouvoirs et des moyens en direction des structures qui permettent d'animer et de coordonner les activités socio-culturelles et sportives au plus près du personnel.

Ces structures régionales, CIAS ou autre, doivent être dotées d'un budget autonome pour

toutes les activités socio-culturelles et sportives ne nécessitant pas une coordination et une gestion nationale.

B) AU NIVEAU DE LA CAS, DES COCIR

Par leur composition tripartite employeurs/élus des personnels/syndicats, la CAS et les COCIR peuvent être considérés comme des organisations de type CE dans les domaines "para-professionnels".

Ce sont des lieux où doivent s'affirmer d'une manière plus marquée les besoins exprimés par les personnels.

Extraits de la déclaration d'Amicet LE PORS, Ministre de la Fonction Publique et des réformes administratives lors de l'ouverture des négociations salariales le 19 janvier 1982.

II-

..... Telles sont les principales idées que je souhaitais évoquer en ouvrant cette première séance des négociations salariales pour 1982.

Permettez moi cependant de saisir cette occasion pour replacer ces considérations dans le cadre plus général de l'entreprise de rénovation de la Fonction Publique que le Gouvernement entend réaliser et que j'ai la responsabilité d'animer.

En 1946, lors de l'élaboration du Statut Général des Fonctionnaires, il y avait environ 900 000 fonctionnaires. Il y en a aujourd'hui près de trois fois plus : 2 600 000, regroupant toutes les catégories de métiers de l'agent de bureau au chercheur scientifique, de l'informaticien à l'instituteur, de l'économiste au militaire.

LA FONCTION PUBLIQUE S'EST DONC ETENDUE EN SE DIVERSIFIANT ET TOUT LAISSE SUPPOSER QUE LE MOUVEMENT VA SE POURSUIVRE AVEC, PAR EXEMPLE, LA PRISE EN COMPTE SOUS DES FORMES ADAPTEES DES METIERS DE LA RECHERCHE OU DES FONCTIONS DES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES. D'ICI QUELQUES MOIS, LA FONCTION PUBLIQUE AU SENS LARGE POURRAIT REGROUPER ENVIRON 4 MILLIONS DE PERSONNELS SANS TENIR COMPTE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR NATIONALISE LUI-MEME CONSIDERABLEMENT ELARGI PAR LES NATIONALISATIONS ACTUELLEMENT EN COURS DE REALISATION.

Je n'y vois pas, pour ma part, je ne sais quelle tendance fatale à une étatisation inexorablement croissante, à la centralisation et à la bureaucratie comme de mauvais augures voudraient le faire croire. Je me refuse à donner dans le snobisme anti-administration, anti-fonctionnaire. Tout au contraire, je pense qu'il s'agit là d'évolutions caractéristiques d'une société développée telle que la société française, qui veut conjuguer au mieux la justice sociale, l'efficacité économique et la démocratie politique.

Ces transformations fondamentales ne peuvent manquer d'avoir des conséquences sur le statut général des Fonctionnaires lui-même. Une rénovation statutaire d'ensemble est nécessaire pour tenir compte de ce qui change. Elle devra être entreprise, dans la concertation, en prenant appui sur les acquis démocratiques du Statut général, en veillant à bien intégrer les spécificités multiples qui font la richesse du secteur public, et en fondant le nouvel ensemble statutaire unifié sur les grands principes de la conception nationale de la Fonction publique française : l'égalité d'accès aux emplois publics, l'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et la pleine citoyenneté des fonctionnaires.

C'EST DANS CET ESPRIT QUE LE CONSEIL INTERMINISTERIEL DU 5 JANVIER, TENU SOUS LA PRESIDENCE DU PREMIER MINISTRE, A DECIDE, SUR MA PROPOSITION, QUE LES METIERS DE LA RECHERCHE BENEFICIERAIENT D'UN STATUT PARTICULIER RELEVANT DU STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES SELON LES PROPOSITIONS DEROGATOIRES DE SON ARTICLE 2, ALINEA 3. Par ailleurs, les propositions que j'ai faites au Premier Ministre pour aboutir à une solution statutaire satisfaisante dans le cadre de la politique de décentralisation, s'inscrivent dans la même démarche.

Je me suis clairement expliqué à ce sujet récemment encore, d'une part en répondant par lettre à la demande d'une confédération syndicale, d'autre part en m'exprimant une nouvelle fois au Sénat à ce sujet le 14 janvier dernier.

En outre, la révision de carrière des Instituteurs a déjà fait l'objet d'échanges interministériels. Elle donnera lieu, bien sûr, aux concertations nécessaires avec les organisations syndicales.

Enfin, nous devons mener à bien, avec votre concours, dans les tous prochains jours la formulation des dispositions de titularisation des agents auxiliaires et contractuels de la Fonction Publique ayant droits et souhaitant être titularisés.

CONSTRUIRE UNE NOUVELLE FONCTION PUBLIQUE ADAPTEE AUX CARACTERISTIQUES DE NOTRE EPOQUE, NE SAURAIT ETRE L'OEUVRE DU SEUL MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE. L'INTERVENTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LA PARTICIPATION ACTIVE DES FONCTIONNAIRES EUX-MEMES M'APPARAISSENT ABSOLUMENT INDISPENSABLES. Je comprends les inquiétudes qu'ont pu provoquer certains avant-projets ou certaines informations plus ou moins fondées, mais la situation a évolué au cours des dernières semaines, et aujourd'hui je considère que le pire serait, soit de camper sur des positions dépassées par la réalité, soit de s'enfermer dans une inquiétude stérile, mais que l'évolution des choses finirait, dans ces conditions par justifier.

J'ai la conviction que nous sommes en mesure aujourd'hui de prendre en main l'avenir de l'Administration et des fonctionnaires. Je suis prêt pour ma part à prendre des initiatives, mais il est indispensable que chacun y mette du sien.

C'est l'appel que je vous adresse. J'ose espérer qu'il sera entendu. Et je souhaite que vous y répondiez positivement aussi rapidement que possible.

Pour de réelles avancées statutaires

Dans quelques semaines des négociations pour le futur statut des travailleurs scientifiques vont s'ouvrir avec le Ministère de la Recherche et de la Technologie. C'est une échéance importante à laquelle nous sommes préparés depuis des années. Elle prend une signification particulière au moment où le Gouvernement a décidé de faire de la Recherche, une priorité nationale.

Les conditions politiques nouvelles favorisent une réflexion sur l'avenir de nos statuts débarrassés des réflexes défensifs qui furent nourris par la politique de dénationalisation rampante poursuivie par le pouvoir précédent.

Réformer les statuts des travailleurs scientifiques n'est pas une simple question technique ou juridique. C'est une question qui résulte en premier lieu de notre conception de la recherche nationale, du rôle du secteur public dans l'effort national de Recherche, et de la place qu'occupe le CNRS dans ce dispositif.

Le mémorandum remis par la C.G.T. se prononce clairement pour une relance massive de l'effort de recherche sur la base d'une stimulation des activités scientifiques et technologiques par les besoins sociaux. Pour atteindre cet objectif, il faut les moyens, bien sûr, mais il faut définir démocratiquement les critères de leur répartition de même qu'est nécessaire une grande politique de l'emploi scientifique et technique.

Ces grandes options nous concernent autant qu'elles concernent la Recherche industrielle et le CNRS est appelé à jouer un grand rôle dans cette perspective à la mesure de ses compétences d'organisme de recherches fondamentales et pluridisciplinaires. Nous sommes donc conduits à nous demander quel est le meilleur statut susceptible de favoriser l'essor du CNRS, susceptible de répondre à la fois aux aspirations des personnels scientifiques, techniques et administratifs, et aux besoins d'une recherche de qualité. Tant il est vrai qu'exigences sociales et nécessités scientifiques se complètent comme des données indissociables de tout projet statutaire cohérent.

Depuis des années chercheurs, ingénieurs, techniciens ou administratifs, chacun se bat pour un emploi mieux protégé et des carrières garanties. Depuis des années, nous réaffirmons que la recherche que nous concevons a besoin que les travailleurs scientifiques élèvent leur qualification de façon continue et s'en voient reconnaître l'évolution.

Il faut donc un statut qui garantisse les emplois et les carrières, sans discrimination et sans coupure catégorielle, intègre les couvertures sociales les plus avancées dans tous les domaines, établisse un lien entre qualification, classification et rémunération,

et s'ouvre aux besoins de circulation des travailleurs.

A l'heure actuelle ce statut est à inventer avec esprit d'ouverture et en refusant tout modèle à priori. C'est dans cet esprit que le SNTRS CGT a défini son projet de statut pour les personnels du CNRS.

Le CNRS se situant dans le secteur public et relevant de la gestion étatique, il nous a toujours paru juste de revendiquer pour ses personnels qu'ils bénéficient des mêmes droits et des mêmes garanties que leurs collègues de la Fonction Publique. C'est ce que nous avons réaffirmé à chacun de nos congrès. Mais personne ne peut imaginer sérieusement que l'on élabore un statut pour les personnels du CNRS à l'aide des mêmes critères qui ont prévalu lors de la conception du statut des fonctionnaires, essentiellement conçu pour l'administration de l'Etat, et à une période où l'effort de Recherche était à l'état embryonnaire. C'est pourquoi nous avons toujours insisté sur le caractère nécessairement dérogatoire de notre rattachement à la Fonction Publique.

La solution ne réside pas dans l'application mécanique de l'actuel statut de la Fonction Publique, c'est dans une rénovation profonde du statut général de la Fonction Publique pour laquelle nous luttons avec l'UGFF CGT que se trouve une perspective correspondant vraiment à notre projet. C'est à dire dans un statut général de la Fonction Publique souple extrêmement diversifié et démocratisé qui permette de reconnaître le travail scientifique comme une fonction sociale à part entière, et à ce titre comme l'une des grandes fonctions Publiques.

De ce point de vue, il nous paraît indispensable que la Loi de programmation sur la Recherche reconnaisse pour la première fois la nécessité sociale du métier scientifique et définisse ses garanties.

Nous savons ce que nous ne voulons pas pour futur statut des personnels de la Recherche. Le Gouvernement le sait qui a abrogé le décret Aigrain. Ce que sera le futur statut dépend essentiellement de notre aptitude à convaincre, à rassembler et à proposer. S'il est légitime d'attendre beaucoup du nouveau gouvernement, il faut que les ITA comptent aussi sur eux pour vaincre encore les résistances qui n'ont pas disparu avec l'arrivée de la gauche au pouvoir.

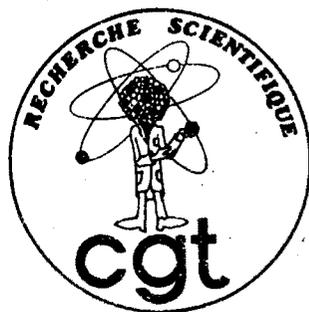
Ce sont les travailleurs scientifiques qui définiront le niveau et l'ampleur des avancées statutaires de même que leur forme.

C'est dans cet esprit que le SNTRS CGT abordera les échéances qui viennent.

LE BUREAU NATIONAL

Paris, le 7 décembre 1981

Syndicat
National des
Travailleurs de la
Recherche
Scientifique



STATUT DES I.T.A.

les propositions du S.N.T.R.S.-C.G.T.

Notre revendication reste la même
que celle qui fut soutenue par
des milliers d'ITA lors des
lutes contre le Statut AIGRAIN.
nous voulons :

l'élaboration par voie de négociation d'un statut de titulaire intégrant l'ensemble des personnels, ingénieurs, techniciens, ouvriers, administratifs par organisme de recherche, qui soit garanti par le statut général de la Fonction Publique et qui assure :

- une grille indiciaire nationale, unique, dont l'indice 100 de référence doit être égal à 4200 F net au 1er janvier 1982.
- la garantie de l'emploi,
- la reconnaissance du droit à la mutation volontaire, avec la possibilité de passage d'un organisme à un autre,
- la définition des niveaux de recrutement basée exclusivement sur les compétences professionnelles,
- la garantie d'un déroulement de carrière d'ampleur suffisante au sein d'un même niveau,
- un système de promotion reconnaissant la qualification acquise par l'expérience professionnelle et la formation,
- des mesures assurant un véritable droit à la formation professionnelle,
- l'attribution de toutes les garanties sociales des personnels titulaires (maladie, maternité, accident du travail, retraite, etc.),
- le respect et l'extension des droits syndicaux et des libertés,
- la mise en place d'instances démocratiques, compétentes pour tout ce qui concerne le fonctionnement et l'orientation de l'organisme, de C.A.P. démocratisées compétentes pour tout ce qui concerne la situation individuelle des agents.

un statut qui reconnaisse le métier de travailleur scientifique

La recherche, fonction sociale à part entière, joue un rôle de premier plan dans notre société. Les hommes qui y consacrent leur activité exercent un véritable métier d'où la **nécessité de la reconnaissance du métier de travailleur scientifique**. La spécificité de ce métier exige que l'on donne à tous les travailleurs des garanties communes leur permettant de l'exercer toute leur vie s'ils le souhaitent.

mais quel statut ?

Au S.N.T.R.S. nous affirmons la nécessité de transformer notre statut actuel en un **statut particulier de titulaire de la fonction publique commun à tous les personnels** assurant :

- sécurité d'emploi, garanties sociales de la fonction publique (telles longues maladies...), retraites des personnels titulaires de l'Etat ;
- carrière minimale d'ampleur suffisante au sein d'une même catégorie ;
- promotions correspondant à l'acquisition de qualification supérieure et aux besoins exprimés par les laboratoires ;
- harmonisation des carrières I.T.A., chercheurs et enseignants-chercheurs facilitant les passages réciproques ;
- conditions spécifiques à l'activité de recherche, liées à la haute spécialisation et

un statut qui permette des échanges

La création scientifique ne peut exister si la recherche scientifique est maintenue dans sa tour d'ivoire.

Le S.N.T.R.S. est partisan d'échanges multiples entre les différents secteurs scientifiques mais aussi avec le secteur productif. Les statuts des personnels doivent garantir la sécurité d'emploi pour permettre **des échanges librement décidés** de travailleurs scientifiques entre les différents organismes de recherche et entre ces organismes et la production ; les laboratoires du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. devront permet-

un statut qui permette la formation et le perfectionnement

Formation et perfectionnement

Le S.N.T.R.S. pense qu'il est nécessaire de revaloriser le rôle des I.T.A. et notamment par le canal de la formation et du perfectionnement.

Il y a lieu de réserver une place importante dans le perfectionnement continu à la culture. Si le besoin d'élever le niveau de culture n'est pas réservé aux travailleurs scientifiques, la spécificité de leur métier le rend souvent plus aigu que dans d'autres sec-

au caractère novateur des travaux effectués, en particulier :

- stabilité de l'emploi garantie sur le lieu de travail, avec possibilités élargies de mutation volontaire,
 - embauche et progression de carrière examinées soit sur titre, soit à l'issue de procédures démocratiques destinées à juger des qualifications réelles,
 - possibilités de formation permanente considérées comme partie intégrante des activités scientifiques considérablement assouplies et élargies, et prises réellement en compte pour la carrière. Ces conditions vaudront pour toutes les catégories.
- Le S.N.T.R.S. s'attachera à approfondir et, éventuellement, à élargir, le cadre des dispositions qui, eu égard à la spécificité du travail de recherche, pourraient constituer des dérogations supplémentaires au statut de la fonction publique.

tre l'accueil des ingénieurs et techniciens du secteur productif qui désireraient effectuer des stages et réciproquement. Nous pensons également qu'il est nécessaire que les I.T.A. participent plus nombreux aux différents congrès scientifiques et qu'il y aurait lieu d'organiser des colloques plus spécialement réservés à leurs professions. Les différents échanges, les contacts extérieurs, internationaux sont toujours fructueux et il faut donc réserver des frais de missions, dans le budget, suffisants à l'exercice de ces activités.

teurs, l'adaptation à de nouvelles techniques sont des éléments déterminants pour leur fonction.

Les I.T.A. du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. doivent avoir le droit de choisir librement le contenu et les formes de leur perfectionnement et bénéficier de conditions matérielles suffisantes pour l'exercer.

Sur ce plan, l'axe C.N.R.S.-Recherche Universitaire devrait constituer dans l'avenir, la composante de la formation initiale et permanente des travailleurs scientifiques.

un statut qui permette de rétablir le lien entre

QUALIFICATION CLASSIFICATION SALAIRE

Trois aspects indissociables dans notre bataille pour imposer le statut que nous voulons

Désordre des catégories actuelles

Les disparités et les insuffisances existant dans la grille actuelle, ne permettent pas aux travailleurs de la recherche :

- de voir reconnaître correctement leurs qualifications,
- de changer de catégorie quand leur qualification a évolué,
- d'avoir un déroulement de carrière convenable au sein de la même catégorie.

Ces disparités et ces insuffisances donnent la possibilité aux directions d'organisme de jouer sur les notions de filières ou de métiers et de morceler ainsi le corps des I.T.A. en fonction des orientations contraires aux intérêts de la recherche et des travailleurs.

Aussi rétablir le lien entre qualification, classification et salaire :

- c'est redonner une logique dans le corps des I.T.A. et leurs rémunérations en s'appuyant sur la définition de niveaux de qualification à l'aide de critères valables pour tous,
- c'est éliminer les différences de salaire entre les catégories de personnel ayant une qualification de niveau identique,
- c'est unir les travailleurs, les rendre solidaires : en effet, à un niveau de qualification donné, peut correspondre une activité ouvrière, administrative, de technicien ou

d'informaticien, de dessinateur ou de chimiste.

Cette remise en ordre passe nécessairement par le reclassement d'un grand nombre d'agents dont la qualification actuelle relève d'une classification d'un niveau plus élevé.

désordre | = injustice
 | = inégalité
 | = division

Pour la C.G.T. tout travailleur qui en a les facultés et à qui la société en donne les moyens, peut prétendre assumer les plus hautes responsabilités.

De plus l'activité de recherche se fait avec des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens, des ouvriers, des administratifs, et supprimer une de ces composantes, serait remettre en cause l'activité de recherche elle-même. En conséquence, les carrières des travailleurs de la recherche doivent être liées logiquement entre elles. Elles doivent donc s'inscrire dans une grille unique avec une valeur unique du point.

statut unique | = justice
 | = logique
 | = cohésion
 | = force de lutte

principes retenus pour une nouvelle classification

Pour le S.N.T.R.S., la future grille doit pouvoir intégrer les salaires de toutes les catégories de travailleurs du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. : I.T.A., chercheurs, cadres et hauts cadres actuellement hors-statut. La définition d'un niveau de classification et du nombre de niveaux ou catégories qui devra comporter la future grille, doit prendre en compte :

- les changements intervenus dans les techniques et l'organisation du travail,
- les modifications dans le contenu du travail consécutif à ces changements,
- l'apparition d'emplois de type nouveau,
- le niveau plus élevé des connaissances générales acquises par les travailleurs, résultat de l'allongement de la scolarité,
- les connaissances professionnelles acquises sanctionnées ou non par un diplôme,
- la responsabilité que confère l'utilisation de matériel, de machines, demandant une haute technicité,
- les aptitudes acquises par l'expérience et les formes nouvelles de qualification en découlant.

La définition des classifications doit inclure la reconnaissance des diplômes d'enseignement général et professionnel, ainsi que la reconnaissance de la qualification professionnelle.

Elle doit permettre de tenir compte de la qualification acquise par la formation permanente et la formation sur le « tas ».

Elle doit également tenir compte des responsabilités (de gestion financière et administrative, d'encadrement, de conception et

de recherche), ainsi que du caractère spécifique du travail des salariés de la recherche scientifique.

En particulier, cette grille n'exclura pas la notion de métier (mécanicien, chimiste, informaticien, chercheur). Mais, puisqu'un métier comporte plusieurs niveaux de qualification, on verra un métier se déployer sur plusieurs niveaux de classification.

Cette grille pourrait également prendre en compte les aspects particuliers que revêtent les métiers classiques exercés par les travailleurs du C.N.R.S., aspects dus au contexte que représente l'activité recherche et la vie des laboratoires (l'amorce en a été donnée par le métier de prototypiste). Entre autre, la polyvalence professionnelle rencontrée très fréquemment dans les petites unités de recherche (« mécanicien-électricien », « secrétaire-comptable... ») et dans les équipes de recherche (« ingénieur-chercheur », « préparateur technique-technicien expérimentateur... ») trouvera sa reconnaissance facilitée.

Par contre, cette grille exclura la notion de mobilité ou d'interchangeabilité professionnelle qui obligerait chacun à plus ou moins assumer plusieurs activités différentes sous prétexte qu'elles correspondent au même niveau de classification. Un travailleur est à un niveau de classification donné parce que la qualification du métier qu'il exerce le classe à ce niveau et non parce qu'il doit exercer plusieurs activités classées au même niveau. Aussi, s'il arrive qu'un travailleur exerce réellement plusieurs activités classées à un même niveau, il doit être classé à un niveau de classification supérieur. Cette grille devient ainsi une arme contre la pénurie de poste.

définition d'une grille hiérarchique basée sur ces principes

fonction

Le fonctionnement du C.N.R.S. dans la logique actuelle de notre économie exige la présence, l'organisation et la coordination d'au moins trois grandes fonctions :

- la fonction recherche,
- la fonction technique,
- la fonction administrative.

— Bien que liées entre elles ces trois fonctions ont une relative autonomie de vie et de développement, ce qui devrait permettre à chaque agent d'y faire carrière.

— La fonction recherche est cependant celle qui caractérise le C.N.R.S. et l'I.N.S.E.R.M. Elle doit donc influer sur les deux autres. Plus classiques, puisqu'on les retrouve pratiquement dans toute entreprise, la technique et l'administration doivent être réfléchies et organisées pour la recherche.

niveaux

Ces points communs nous les appellerons

niveaux de classification

Ces niveaux qui échelonnent chaque fonction hiérarchiquement sont comparables d'une fonction à l'autre, caractérisent donc des équivalences entre fonctions.

Nous proposons sept niveaux :

- 7 - Niveau des politiques générales.
- 6 - Niveau des politiques spécifiques ou objectifs.
- 5 - Niveau des directives.
- 4 - Niveau des plans.
- 3 - Niveau des instructions.
- 2 - Niveau des ordres.
- 1 - Niveau des activités répétitives permanentes.

Ces désignations correspondent au critère principal que nous verrons plus loin. Leur définition générale est la suivante :

Politique générale - politique spécifique - directives - plans - instructions - ordres.

• **Politiques** : par politique, il faut entendre l'ensemble des « intentions » que se propose une organisation :

- 1) politique, générale,
- 2) politique spécifique aux grandes fonctions.

• **Directives** : les intentions étant définies, les directives vont être énoncées pour définir les actions à entreprendre, afin de rendre possible leur accomplissement.

• **Les plans** : le plan est la traduction des directives, il précise l'objectif à atteindre, les moyens qui seront mis en œuvre et le délai. Le plan peut être permanent ou occasionnel. Les gens qui travaillent à partir de plans sont amenés à ajuster les moyens à disposition, donc à donner des instructions en conséquence.

• **Instructions** : ensemble de travaux à accomplir couvrant un champ d'activité n'impliquant aucun mode opératoire particulier. Dans le cadre des instructions, celui qui les reçoit choisit la procédure qui lui paraît la plus adéquate pour résoudre les problèmes relevant de ses attributions.

• **Ordre** : fait référence à des modes opératoires implicites ou explicites et peut être permanent ou ponctuel.

• **Activités répétitives permanentes** : activités simples ne nécessitant aucune formation et dont le contenu ne varie pas pendant de longues périodes.

degrés

Pour mieux tenir compte de la diversité des situations, on peut s'interroger sur la nécessité de décomposer un niveau en deux degrés. Ces degrés seraient différents de la notion de classe, en ce sens que d'un niveau à l'autre il n'y aurait pas de passage obligé par le degré supérieur et une carrière minimale est possible dans chaque degré.

critères professionnels

— Chaque fonction utilise son propre éventail de compétences professionnelles, de métiers, de qualification. Mais si les trois éventails varient avec chaque fonction, on trouve de nombreux points communs entre eux.

Cela signifie donc qu'il faut définir des critères qui permettent :

- à la fois de bien décrire le niveau de qualification dans un métier donné,
- et à la fois de montrer que ce niveau de qualification dans ce métier est équivalent à un même niveau de qualification dans un autre métier.

Nous proposons six critères permettant l'analyse de l'activité de chacun et le classement relatif des activités entre elles.

1) Critère de « l'information principale »

Ce critère est déterminant pour fixer le niveau de qualification.

Un salarié reçoit, de son supérieur hiérarchique (ou de ce qui en tient lieu), pour commencer son travail, « une information principale » (des directives, un plan, des ordres...) qui, par son contenu, fixe le niveau où se situe son activité dans l'entreprise et le cadre dans lequel cette activité va se déployer.

2) Critère de la « recherche des informations » complémentaires

Cette information principale, le salarié doit la compléter par une recherche plus ou moins importante et une synthèse plus ou moins complexe d'informations complémentaires, indispensables à son activité. Pour cela il peut employer des méthodes et des moyens de recherche plus ou moins importants et complexes, et dispose pour ce faire d'une latitude variable.

3) Critère de la « préparation » du travail

Partant de l'information principale et des informations complémentaires, le salarié vit une phase de réflexion préparatoire au cours de laquelle il élabore un programme.

Il y définit avec plus ou moins de latitude les buts, les limites simples ou complexes de l'activité dont il a la responsabilité. Il y définit également les méthodes, les moyens d'action et de contrôle qui vont être employés pendant la réalisation.

4) Critère de la « réalisation » du travail

Vient ensuite une phase d'activité où le programme élaboré précédemment est mis en application. Cette mise en application peut se traduire par un travail intellectuel pour le salarié lui-même, et/ou par un travail de préparation chez d'autres salariés et/ou par un travail d'exécution.

Cette phase de réalisation dans le travail exige du salarié lui-même la mise en œuvre de moyens, de méthodes, de techniques, plus ou moins complexes.

Cette phase d'activité peut nécessiter le contrôle et l'analyse de l'évaluation de la réalisation ainsi que ceux des résultats intermédiaires et finals. Le salarié en tire alors des conséquences immédiates ou à plus long terme qui influenceront sur l'adaptation des méthodes et des moyens, voire sur les limites et les buts.

5) Critère des « échanges »

Le salarié ne travaille pas, coupé du reste de l'entreprise ou de l'extérieur de l'entreprise. Des échanges indispensables, plus ou moins complexes avec d'autres salariés ou groupe de salariés et/ou avec d'autres individus ou groupe d'individus extérieurs à l'entreprise sont à créer, à entretenir, à modifier...

Ces échanges sont donc sources de réflexion et exigent des méthodes, des moyens, des contrôles, des structures et les décisions qui en découlent pour chaque salarié.

6) Critères des « connaissances »

Pour développer son activité telle qu'elle vient d'être décrite, le salarié doit avoir une formation, une expérience professionnelle, des connaissances plus ou moins complexes et importantes.

On notera que ces critères sont assez généraux pour pouvoir s'adresser aux trois fonctions du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M.

La gradation de chaque critère doit permettre d'analyser le contenu du travail de chaque I.T.A., quel que soit son métier, pour le classer au niveau de qualification correspondant. Ainsi on pourrait avoir le schéma récapitulatif de quelques métiers dans la classification suivante.

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE CLASSIFICATION

NIVEAUX		FONCTION RECHERCHE	FONCTION TECHNIQUE	FONCTION ADMINISTRATIVE	
VII	des politiques générales	Directeur Scientifique Général Directeur de Secteur Scientifique Directeur d'Institut		Directeur Administratif Général	
	politiques spécifiques	2 ^e degré	Directeur de labo important	Directeur d'un grand outil scientifique	Directeur de département Contrôleur financier
VI	ou des objectifs	1 ^{er} degré	Directeur d'un petit labo - Maître de recherche - Responsable d'une équipe de recherche important	Ingénieur responsable d'un important outil scientifique ou technique	Administrateur délégué Agent comptable principal
	DIPLOMES : Les titulaires d'un doctorat d'État sont au moins classés à ce 1 ^{er} degré				
V	directives	2 ^e degré	Chargé de recherche responsable d'une petite équipe de recherche	Chef de service technique	Chef de service administr. Agent comptable secondaire Secrétaire général de labo Chef de cellule administrative
		1 ^{er} degré	Chercheur débutant	Ingénieur	Chef de bureau
DIPLOMES : Les titulaires d'un D.E.A., d'un doctorat 3 ^e cycle, d'un diplôme d'ingénieur, d'une maîtrise ou de l'ancienne licence sont au moins classés à ce 1 ^{er} degré					
IV	des plans	2 ^e degré	Assistant de recherche	Ingénieur adjoint	Régisseur Secrétaire rédacteur
		1 ^{er} degré	Technicien supérieur	Technicien supérieur prototypiste hors catégorie Responsable d'atelier important	Secrétaire de direction
DIPLOMES : Sont au moins classés à ce 1 ^{er} degré : 1 certificat d'études supérieures, DUT, BTS, DEUG, nouvelle licence, 2 certificats CNAM					
NIVEAUX		FONCTION TECHNIQUE		FONCTION ADMINISTRATIVE	
III	des instructions	2 ^e degré	Technicien - Technicien d'atelier 1 ^{re} catégorie - Prototypiste 1 ^{re} catégorie - Responsable d'une équipe d'ouvriers professionnels	Secrétaire d'un service technique ou administratif	
		1 ^{er} degré	Technicien de labo - Technicien d'atelier 2 ^e catégorie - prototypiste 2 ^e catégorie - OP 3	Secrétaire dactylo	
DIPLOMES : Les titulaires d'un baccalauréat, brevet de technicien, brevet professionnel, 1 certificat du CNAM sont au moins classés dans ce 1 ^{er} degré					
II	des ordres	2 ^e degré	Aide technique - Ouvrier qualité OP 2	Employé qualité 2 ^e échelon	
	DIPLOMES : BEP - 2 CAP sont classés au moins à ces 2 ^e degré				
		1 ^{er} degré	Ouvrier qualité 1 ^{er} échelon	Employé qualité 1 ^{er} échelon	
DIPLOMES : CAP sont classés au moins à ce 1 ^{er} degré					
I	des activités répétitives permanentes	Manœuvre		Garçon de course Planton	
	Pas de diplôme				

ET LE SALAIRE MAINTENANT !

le s.n.t.r.s.-c.g.t. propose

AU 1er JANVIER 1982

A l'indice 100 4200 F NET
(début de carrière, niveau I) (4600 F brut) environ

A l'indice 486 20410 F NET
(fin de carrière du Directeur de Recherche, niveau VIII) (22356 F brut)

UNE VALEUR UNIQUE DU POINT → 42,00F NET
46,00F BRUT

Ce qui donne

NIVEAU	Indice de début	Salaire brut	Indice de fin	Salaire brut
VII	445	20470	486	22356
VI (moyen)	375	17250	433	19918
V (moyen)	296	13616	381	17526
IV (moyen)	225	10350	328	15088
III (moyen)	162	7452	275	12650
II (moyen)	131	6026	223	10258
I	100	4600	170	7820

Resserrer l'éventail des salaires, c'est établir une hiérarchie plus équitable. La grille actuelle se caractérise par un tassement de la grande majorité des catégories vers le bas, alors que plus de la moitié des indices de la grille ne sont occupés que par une seule catégorie d'agents.

Pour corriger ce déclassement, il est nécessaire que les niveaux de classification se répartissent équitablement tout au long de la grille avec un écart indiciaire de début de carrière similaire entre chaque niveau auxquels s'ajoutent :

- carrière de 20 ans,
- l'acquisition de la moitié du salaire de la catégorie dans le tiers de la catégorie,
- répartition régulière des niveaux de fonction sur la totalité de l'amplitude indiciaire de la grille,
- ouverture au recrutement de toutes les catégories,
- écart hiérarchique maximum se situant à 2,9.

C'est le rapport entre le salaire de fin de carrière VII et le salaire de fin de carrière I :

$$\frac{486}{170} = 2,86$$

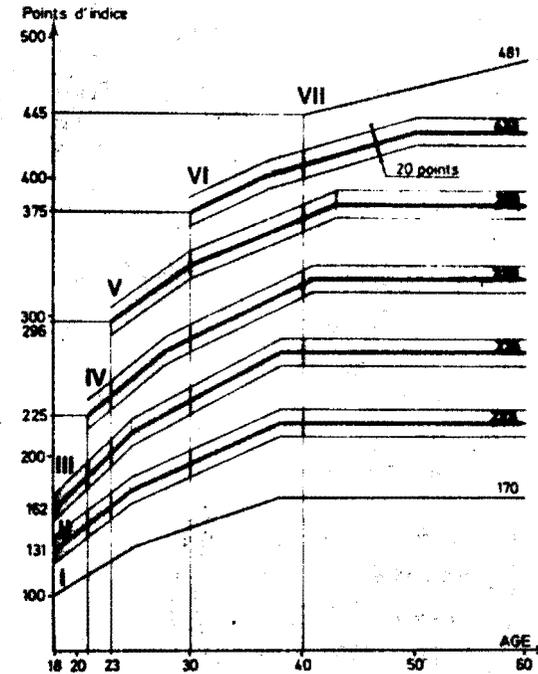
Notons que l'éventail des salaires serait de :

$$\frac{486}{100} = 4,86$$

C'est le rapport entre le salaire d'embauche niveau I et le salaire départ retraite niveau VII.

Nous pensons que tendre vers un « éventail » de 4 est un objectif juste et qu'il faut l'atteindre progressivement.

notre objectif en proposant ces chiffres est de resserrer l'éventail des salaires



garantir la carrière

Au sein d'une même catégorie

- Reconnaissance de l'accroissement de la qualification dû à l'ancienneté dans la catégorie et définissant la carrière minimale.

Par des changements de catégories

Le changement de catégorie doit sanctionner la reconnaissance d'une qualification supérieure :

- soit par l'acquisition de connaissances,
- soit par la reconnaissance de la qualification professionnelle,
- soit par la reconnaissance de capacités à assumer des responsabilités supérieures.

TOUT AGENT dont la qualification professionnelle a été reconnue doit être nommé au poste correspondant.

TOUT AGENT a le droit de présenter lui-même sa demande de changement de catégorie.

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. exige dans l'immédiat que les directions du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. obtiennent :

- des crédits et des postes en nombre suffisant pour permettre l'avancement des personnels et un bon fonctionnement des laboratoires et services,
- la transformation d'un nombre important de postes dans la pyramide des emplois du C.N.R.S. et de l'I.N.S.E.R.M. pour permettre de résorber les listes d'aptitude pour répondre aux besoins des laboratoires et services.

les commissions d'avancement

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. réaffirme sa position de principe pour le maintien du caractère national de la gestion des personnels en conformité avec les garanties fondamentales du statut.

Le S.N.T.R.S.-C.G.T. agira pour que les commissions d'avancement aient la COMPÉTENCE ET LES POUVOIRS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (C.A.P. de la fonction publique).

Elles doivent être mises en place au moyen d'élection. Seules les organisations syndicales représentatives peuvent présenter des listes de candidats aux C.A.P.

Les modalités de la mise en place de C.A.P. régionales ou locales doivent être négociées avec les organisations syndicales.

la compétence des c.a.p.

Elles travaillent à partir de critères négociés valables pour tous.

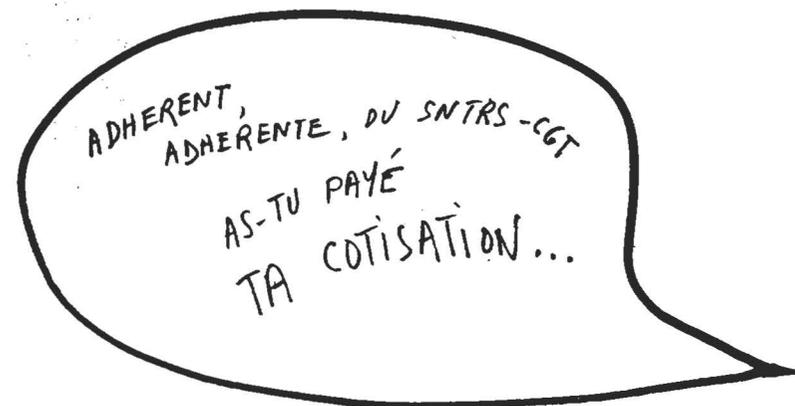
Elles doivent connaître l'ensemble des questions touchant à la gestion individuelle des agents :

au niveau régional :

- recrutement, affectation des stagiaires,
- engagement définitif sur poste,
- mutation, position (détachement, disponibilité, mi-temps),
- réaffectation des agents à l'issue d'un congé,
- tous les aspects individuels de la situation de l'agent (vérification des dossiers d'avancement pour voir s'ils ont été faits correctement et provoquer les modifications éventuelles),
- suivi de carrières, reconnaissance de la qualification,
- notation (enquête en cas d'échelon retardé) ;

au niveau national :

- notation, avancement, promotions,
- passage du cadre I.T.A. au cadre chercheur et vice-versa,
- définition des cadres de marche des commissions paritaires régionales,
- la commission administrative paritaire nationale constitue l'instance de recours ultime en cas de litiges dans les C.A.P.



Se faire entendre ...
pour se faire comprendre

Paris, le 22 janvier 1982

Monsieur le Ministre
Ministère du Budget
93, rue de Rivoli
75001 PARIS

Monsieur le Ministre,

J'ai appris par mon syndicat (SNTRS CGT) les critères retenus par votre Ministère pour le reclassement des personnels ITA du C.N.R.S.

Je suis très étonnée, notamment, du refus du Ministère de prendre en compte les sauts de catégorie, ce qui réduit beaucoup l'espoir de nombreux techniciens.

Je suis moi-même ITA (catégorie 5 B) au laboratoire de..... titulaire d'une maîtrise d'ethnologie, d'une maîtrise de linguistique, du diplôme d'hébreu moderne de l'Ecole Nationale des langues orientales, d'une licence de lettres modernes, finissant ma thèse de 3^e cycle en ethnologie, et ayant par ailleurs, enseigné pendant 5 ans la linguistique générale à l'université Paris V (comme chargée de cours), je suis inscrite depuis de longues années sur la liste d'aptitude sur titres à la catégorie 3 A.

Si le Ministère ne change pas ses critères, je risque fort de rester en catégorie 5 B (pour laquelle le BEPC est à peine exigé...) pendant de longues années, situation injuste et génératrice de découragement.

J'espère donc très vivement que votre Ministère reviendra sur sa décision, et autorisera les sauts de catégorie.

Recevez, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

6500 ita. déclassés du CNRS et à l'INSERM. C'est peut-être votre cas ?
Celui de vos collègues ?
Faites-le savoir !

Ministère du Budget
93, rue de Rivoli
75 056 PARIS

Ministère de la Recherche
et de la Technologie
69, rue de Varenne
75 700 PARIS

S.N.T.R.S.-C.G.T.
57, avenue d'Italie
75 013 PARIS

TABLEAU des SALAIRES au 1er JANVIER 1982 édité par le SNTAS-CGT

GRILLE B.R.S. N° 211

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

Cette grille annule et remplace la grille du BRS n° 209

Dans ce tableau, vous trouverez pour toutes les catégories et tous les échelons de contractuels, les salaires au 1er janvier 1982
Ces chiffres représentent les salaires bruts mensuels de la région parisienne : traitement principal (TP) sur la base annuelle de 20.306 Frs au 1er janvier 82 l'indice 100, plus indemnité de résidence (IR) de Paris (5% du traitement principal pour les salaires supérieurs à l'indice 281 et IR afférent à l'indice 281 pour les salaires inférieurs à l'indice 281).
Les indices utilisés sont les indices au 1.9.79

POUR LA PROVINCE : appliquer les coefficients suivants :

Zone 2° 3°-4°-5°-6°
3% 2%

Coefficient à appliquer 0,9809 0,9714

Pour avoir les salaires nets, il convient de déduire la sécurité sociale l'IRCANTEC, la MGEN (voir le calcul au bas de la page) et d'y ajouter les allocations familiales et le supplément familial de traitement ainsi que, pour la région parisienne, les 23 F. d'indemnité de transport.

	1er échelon Ind. salaire	2è échelon Ind. salaire	3è échelon Ind. salaire	4è échelon Ind. salaire	5è échelon Ind. salaire	6è échelon Ind. salaire	7è échelon Ind. salaire	8è échelon Ind. salaire	9è échelon Ind. salaire	10è échelon Ind. salaire	11è échelon Ind. salaire	12è échelon Ind. salaire
0A	647 11495,74	723 12846,34	810 14391,90	A1 15457,92	A2 16079,78	A3 16914,88						
1A	571 10145,36	647 11495,74	723 12846,34	772 13716,67	810 14391,90							
2A	400 7107,09	426 7569,09	453 8048,77	481 8546,29	503 8937,15	539 9576,78	571 10145,36	608 10802,74	647 11495,74			
3A	374 6635,09	393 6982,76	415 7373,62	437 7764,48	456 8102,06	481 8546,29	499 8866,10	525 9328,10	550 9772,25	578 10269,78	608 10802,74	
1B	357 6343,05	371 6591,80	389 6911,62	406 7313,66	430 7640,14	453 8048,77	478 8493,00	493 8759,53	519 9221,44	544 9665,68	563 10003,25	586 10411,88
1Bbis	357 6343,05	371 6591,80	389 6911,62	406 7313,66	430 7640,14	453 8048,77	478 8493,00	493 8759,53	519 9221,44			
2B	274 4854,25	294 5223,75	314 5579,08	334 5934,42	348 6183,18	365 6485,23	378 6716,23	394 7000,51	410 7284,80	431 7657,91	454 8066,53	478 8493,00
3B	262 4651,25	269 4789,66	285 5063,79	293 5205,98	309 5490,27	322 5721,18	339 6023,23	357 6343,05	372 6609,57	383 6893,85	402 7142,62	410 7284,80
4B	240 4298,71	248 4434,33	255 4552,75	264 4705,08	271 4823,50	280 4975,83	291 5170,36	298 5294,79	306 5436,90	317 5632,36	324 5756,70	
5B	230 4129,75	240 4298,71	249 4451,25	258 4603,50	266 4738,91	276 4908,16	286 5081,55	294 5223,75	302 5365,84	310 5508,03		
6B	212 3825,16	220 3960,50	227 4079,00	234 4197,41	241 4315,83	247 4417,41	253 4518,91	259 4620,50	264 4705,08	269 4789,66		
7B	205 3706,66	213 3842,08	220 3960,50	227 4079,00	234 4197,41	241 4315,83	245 4383,58	251 4485,08	258 4603,50	264 4705,08		
8B	198 3588,25	203 3672,83	209 3774,41	214 3859,00	218 3926,66	222 3994,33	226 4062,08	230 4129,75	236 4231,25			
9B	174 3182,08	192 3486,75	195 3537,50	196 3554,41	205 3706,66	206 3723,58	207 3740,50	208 3757,41	209 3774,41			
102°g	388 6893,85	416 7391,38	453 8048,77	489 8688,39	519 9221,44	556 9878,83	601 10678,40	647 11495,74	677 12028,80			
101°g	331 5881,13	352 6254,23	369 6556,28	388 6893,85	405 7195,91	430 7640,14	453 8048,77	478 8493,00	496 8812,81	519 9221,44	544 9665,68	586 10411,88
2D	279 4958,91	297 5277,03	322 5721,18	345 6129,90	368 6528,51	386 6858,33	410 7284,80	431 7657,91	454 8066,53	478 8493,00		
3D	262 4651,25	269 4789,66	285 5063,79	293 5205,98	309 5490,27	322 5721,18	339 6023,23	357 6343,05	372 6609,57	383 6893,85	402 7142,62	410 7284,80
4D	228 4095,91	235 4214,33	241 4315,83	246 4400,50	251 4485,08	258 4603,50	264 4705,08	268 4772,75	274 4874,25	279 4958,91	285 5063,79	290 5152,61
5D	220 3960,50	227 4079,00	233 4180,50	239 4282,00	245 4383,58	250 4468,16	257 4586,58	263 4688,16	267 4755,83	272 4840,41	277 4925,08	282 5010,50
6Dbis	210 3791,33	217 3909,75	223 4011,25	228 4095,91	233 4180,50	238 4265,08	243 4349,75	247 4417,41	252 4502,00	255 4552,75	259 4620,50	264 4705,08
6D	205 3706,66	209 3774,41	214 3859,00	219 3943,58	224 4028,16	229 4112,83	234 4197,41	239 4282,00	244 4366,66	248 4434,33		

CALCUL DES DEDUCTIONS POUR COTISATIONS DIVERSES

101°gr - 13è échelon - Ind. 631 - Salaire 11.211,45

- Sécurité Sociale : maladie : 5,50 % sur totalité salariale (S.Br+Pr ou H.S. + SF) vieillesse 4,70 % jusqu'au plafond S.S. (6590,00) veuvage : 0,1 % sur totalité salariale
- IRCANTEC : 0,84 % jusqu'au plafond S.S. (6590,00) au-dessus du plafond : 2,55 % de (S.Br + Pr ou H.S. - A) ; MGEN (facultatif) : 2,00 % de T.P. depuis le 1.1.73
- A = Plafond mensuel des traitements soumis à cotisation de Sécurité Sociale (6590 F)
- S.Br = Salaire Brut (figurant au tableau ci-dessus pour la région parisienne)
- Pr ou H.S. = Prime ou heures supplémentaires
- S.F. = Supplément familial de traitement ; T.P. = traitement principal.

Augmentation par rapport à la grille du BRS n° 209

- au 1.10.81 : 4,3 % du salaire de janvier 81 + intégration de 1 % de l'indemnité de résidence dans le traitement principal
- au 1.1.82 : 3,5 % du salaire de janvier 81

20