

BRSS

PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE CGT.

Ces lignes sont écrites
à la veille de l'ouverture à Lille du 41ème Congrès
de la C.G.T.
Si les assises de la première organisation
syndicale du Pays constituent
toujours un
événement de premier plan
dans la vie nationale, celles-ci revêtent à bien des égards
une importance exceptionnelle.
La situation politique nouvelle issue des élections
du printemps 1981
constituera le fil rouge de ce Congrès
qui va définir les orientations de la CGT
pour les trois ans à venir.
Si le moment n'est pas venu de faire
un bilan global de la politique gouvernementale,
le 1er anniversaire de la constitution
d'un Gouvernement d'union de la gauche est
une bonne occasion de faire le point.
Nul ne peut nier que des progrès sont à enregistrer
dans des domaines essentiels.
Après les premières mesures prises
concernant l'augmentation du SMIC,
des prestations sociales,
des réformes démocratiques nouvelles
ont été décidées comme la loi de décentralisation.
Au plan économique, les nationalisations
votées par le Parlement peuvent être un levier décisif
pour le développement du potentiel industriel
du Pays.
Des mesures sociales ont été prises concernant
l'abaissement de l'âge de droit de la retraite à
60 ans et la 5ème semaine de congés.
La réduction du temps de travail à 39 heures,
première étape vers les 35 heures a été acquise,
sans réduction de salaires,
grâce à l'intervention des travailleurs.
Sans parler des droits nouveaux dont
les travailleurs vont disposer après
l'adoption des projets de loi
actuellement en discussion.

... tout dépend de vous !

TOUT DU POUVOIR
POUR FAIRE AVANCER LE...



1981
de ...

Dans le domaine de la Recherche et de la Technologie, après la tenue des Assises régionales et du Colloque qui ont constitué un débat national sans précédent, la Loi d'Orientation et de Programmation en discussion au Parlement peut permettre de développer une politique nouvelle en rupture avec celle de l'ère giscardienne, sans oublier la décision prise par le Gouvernement de titulariser les personnels des organismes publics de Recherche, dans le cadre de statuts particuliers relevant du statut général de la Fonction Publique.

Depuis un an, donc, des avancées réelles ont été réalisées. Encore faut-il, pour juger objectivement du chemin parcouru et du bilan catastrophique de la politique giscardienne et, ne pas perdre de vue la situation héritée de la crise enjoliver ni noircir la réalité.

C'est en procédant de la sorte que l'on peut dire que dans certains domaines comme ceux évoqués plus haut, il y a eu des avancées réelles, dans d'autres les choses se sont modifiées moins sensiblement et que dans d'autres rien ou presque n'a bougé, le changement étant encore à venir. Il en est ainsi des questions cruciales que sont l'emploi et le pouvoir d'achat, auxquelles sont particulièrement sensibles tous ceux qui ont mis tant d'espoirs dans la victoire de la gauche. De même au CNRS, et à l'INSERM, où, après les premières mesures prises fin 1981, les personnels s'inquiètent de l'insuffisance des moyens dégagés pour reclasser les agents défavorisés en premier lieu ceux des catégories les plus défavorisées. Sans compter les conséquences qu'aurait le "gel" de 25 % d'administratifs et de personnels de service. Cette mesure, consécutive au déficit budgétaire, va à l'encontre des objectifs fixés par le Gouvernement, considérant comme raison, le développement scientifique et technologique comme une priorité nationale permettant de faire face au défi de notre temps.

Alors que dans le même temps le patronat se voit attribuer un cadeau de 18 milliards de francs sans aucune contrepartie positive pour l'emploi et la croissance, chacun s'en rend compte, dans cette situation particulièrement complexe, les pressions de toutes sortes du patronat et des forces réactionnaires qui Bien sûr celles du patronat et des forces réactionnaires qui s'efforcent, par tous les moyens (énormes!) dont ils disposent encore, de freiner la mise en œuvre du processus engagé. Mais aussi de ceux qui, sous couvert de contraintes internationales de la crise, se refusent à toucher les forces du capital et ne visent qu'à aménager à la "mode de gauche", la politique antérieure d'austérité, de gâchis humains et financiers, dont les travailleurs ont fait la douloureuse expérience.

Cela conduit certains à préconiser aux travailleurs qu'ils renoncent à une partie de leurs droits ou de leurs avantages, pour "définir de nouvelles solidarités", comme vient malheureusement de le faire E. MAIRE au récent Congrès de la CFDT.

La situation nouvelle créée par la victoire de la gauche, l'engagement des travailleurs, à celui de la CGT, une importance déterminante, pour avancer, pour que le processus engagé se développe dans le sens d'une issue anticapitaliste à la crise. Chacun peut le constater chaque jour dans les laboratoires, ateliers et services du CNRS et de l'INSERM, cet engagement ne relève pas d'une démarche spontanée. Écartés depuis toujours des grandes décisions, soumis à une pression idéologique constante, les travailleurs n'ont pas d'emblée le réflexe de se donner les moyens d'intervention. Cette intervention est la condition de tout progrès réel, de l'obtention de chaque revendication, de la réalisation positive de chaque réforme progressiste.

Pour être efficace, elle doit reposer sur une analyse lucide du rapport des forces et des possibilités nouvelles, sur la force organisée des travailleurs avec et dans la C.G.T.

Cette préoccupation doit être une constante de l'activité des militants du SNIRS-CGT, pour favoriser la prise en charge de leurs problèmes par les travailleurs du CNRS et de l'INSERM eux-mêmes, et donc, à envisager l'action syndicale sous des formes appropriées à la situation nouvelle.

C'est à cette réflexion que la dernière Commission Exécutive du SNIRS-CGT a appelé tous les adhérents, tous les militants du syndicat pour :

. OBTENIR SANS ATTENDRE L'APPLICATION DES MESURES DE RECLASSEMENT AUTOMATIQUE ACQUISES EN NOVEMBRE 1981.

. FAIRE EN SORTIE QUE DES MOYENS SUPPLEMENTAIRES SOIENT DEGAGES POUR REMEDIER AUX DECLASSEMENTS.

. INVENTORIER RAPIDEMENT LES CONSEQUENCES CONCRETES DU GEL DANS LES LABORATOIRES, ATELIERS ET SERVICES AFIN QUE TOUTES LES CATEGORIES DE PERSONNELS, CHERCHEURS ET I.T.A INTERVIENNENT SANS ATTENDRE POUR LA LEVEE DE CES MESURES.

Force de proposition, force pour l'action, le SNIRS-CGT se doit d'être à l'initiative partout, sur tous les terrains, pour faire reculer ceux qui s'opposent à la mise en oeuvre du changement au CNRS et à l'INSERM et faire en sorte que les mesures soient prises par le Gouvernement pour répondre aussi bien aux revendications des personnels de nos organismes, qu'aux nécessités du développement scientifique et technologique au service des besoins économiques et sociaux du Pays.

Alain MONTINTIN
Secrétaire Général
du SNIRS-CGT



Nouveau Statut ...

La loi d'orientation et de programmation de la Recherche reconnaît les spécificités des travailleurs scientifiques et détermine en dérogations statutaires conséquentes. Le Ministère de la Recherche et de la Technologie, avant d'entamer les négociations avec les organisations syndicales attend l'adoption de cette loi par le Parlement, ce qui devrait être fait à la fin du mois.

Une première consultation de chaque organisation syndicale a eu lieu en Avril - Mai, ce qui nous a permis d'avoir un échange sur la façon de procéder et sur quelques grandes options.

SUR LA FAÇON DE PROCÉDER : Le Ministère reste attaché à la notion d'un cadre général limité renvoyant à des statuts spécifiques aux organismes. Le problème se pose de trouver une formule permettant un équilibre entre ce qui doit se négocier au Ministère et dans les organismes.

- Surtout si le statut CNRS/INSERM doit devenir le premier statut élaboré à partir de ces principes. Le SNIRS s'est contenté de rappeler son accord avec cette démarche déjà définie lors des entretiens généraux.

1) Il existe un cadre statutaire qui sera celui du statut général de la Fonction Publique.

2) Il faut examiner à l'intérieur de ce cadre ce qui devra être dérogatoire sur les grandes questions spécifiques -et qui peuvent être communs aux travailleurs de la Recherche Scientifique- relevant de la Fonction Publique.

SUR LES GRANDES OPTIONS :

- Le recrutement : nous avons rappelé notre position sur l'égalité d'accès pour tous aux emplois sans préjuger de la forme spécifique de cette égalité. Pour le CNRS et l'INSERM, nous revendiquons une dérogation au concours, permettant la mise en place de commissions d'embauche démocratique.

- La période probatoire : 6 mois nous paraissent suffisants avec une Commission statuant sur l'engagement définitif.

- Sur l'appréciation des qualifications : Nous avons aussi rappelé nos positions connues -rétablir le lien entre qualification, classification et rémunération- en procédant à un examen régulier de l'évolution des qualifications : le suivi de carrière.

Nous avons insisté sur la nécessité de permettre l'évolution et la reconnaissance des fonctions (administratives, technologiques, scientifiques) sans les figer dans des corps ou des "cadres" rigides, mais en garantissant la prise en compte de leurs spécificités sans aucune discrimination.

- Sur la mobilité : Nous avons rappelé la nécessité d'organiser et de permettre les échanges sans pénaliser les agents et de manière incitative.

Actuellement le Ministère n'a pas encore fixé sa position et une réunion entre le Ministre et les syndicats aura sans doute lieu début juillet pour préciser quelques grandes options. Il est bien entendu avec le Ministère qu'il n'y aura pas de négociation sur des textes de statut pendant les vacances. En tout cas pour nous, il n'est pas question que des négociations aient lieu sans que les personnels puissent être consultés et aient donné leur avis.

Carrière Reconnaissance de la qualification Transition suivie de carrière

Les nombreuses luttes que nous avons impulsées depuis des années, l'action de nos élus à la C.P.N. et de nos représentants dans les C.P.P.R ont enfin permis que la Direction du CNRS s'engage à effectuer le suivi de carrière des ITA et reconnaître le déclassement d'une grande partie d'entre eux.

Les obstacles n'ont pas manqué, y compris l'attitude de la nouvelle Direction du CNRS qui a différé ou freiné au moment de l'examen des 389 promotions supplémentaires en 1981 :

- l'établissement d'une liste de promouvables
- le droit à la promotion de tous les agents sur liste d'aptitude
- l'examen de tous les agents en suivi de carrière.

Il a fallu l'émotion suscitée par l'arbitraire qui a prévalu lors de ces 389 promotions, pour que, le 4 février, la Direction s'engage :

- à établir la liste des agents déclassés sur la base de critères négociés valables pour tous permettant d'apprécier la qualification.
- à demander un collectif budgétaire pour la nomination effective (ce qui a été fait dans une lettre de la Direction générale au Ministre de la Recherche et de la Technologie, publiée dans S.N.T.R.S. Info N° 13)
- à mettre en place le suivi de carrière au niveau des C.P.P.R.
- aller plus avant dans la démocratisation du fonctionnement des commissions nationales et régionales.

La négociation dans sa phase actuelle s'est poursuivie essentiellement sur le premier point le 3ème et le 4ème restant à négocier tout en sachant maintenant que la C.P.N. a été reconduite jusqu'à la sortie du nouveau statut.

En fait, les négociations que nous avons avec la Direction du CNRS sur les critères permettant d'apprécier la qualification, anticipent sur le contenu du nouveau statut. Cela montre l'importance qu'elles revêtent.

Dans un premier temps, un dossier de suivi de carrière a été élaboré. Il permet aux CPPR de déterminer le niveau de qualification de l'agent. Dans ce dossier figurent un certain nombre de renseignements administratifs, une partie remplie par l'agent, une partie remplie par le patron. Cette nouvelle pratique va mettre fin à l'arbitraire de nombre de responsables de formations.

Ce dossier expérimental cette année, permettra en particulier de faire reconnaître les agents déclassés, il sera nécessaire de l'adapter et de le compléter pour permettre un suivi de carrière dans sa globalité, les prochaines années.

Pour cette raison, nous avons demandé que dans le paragraphe I, rempli par l'agent, la description des travaux effectués, soit élargie à une période supérieure à l'année passée et que le ou les exemples significatifs permettant de montrer la qualification de l'ITA, soient étendus à la période des cinq dernières années, ceci afin que l'on juge les capacités réelles de l'agent, même si elles ne sont pas exercées de manière continue.

Les CPPR qui auront à déterminer le niveau de qualification des ITA devront pouvoir travailler sur la même base. Dans ce sens, des critères servant de guide à des commissions de spécialistes pour établir un répertoire des emplois types avec des niveaux de qualification, ont été négociés avec la Direction.

A l'issue des réunions de spécialistes, une harmonisation des critères sera effectuée afin que quelque soit l'emploi exercé par un agent, les CPPR puissent déterminer les niveaux de qualification.

Cette démarche essaie de s'appuyer sur la réalité des métiers de travailleurs scientifiques avec leur particularité et leur spécificité pour dépasser et rendre concrets des critères de qualification qui peuvent apparaître très théoriques. A aucun moment il faut oublier que l'activité professionnelle des ITA s'exerce dans un milieu particulier qui est celui de la recherche scientifique, et que chaque métier technique est en relation avec des disciplines particulières.

C'est pour cette raison que les premières commissions de spécialistes réunies l'ont été sur la base des secteurs scientifiques du C.N.R.S. afin d'examiner et de déterminer les grandes catégories en branches professionnelles existantes au C.N.R.S.

Ensuite, les commissions de spécialistes de ces branches décriront les emplois et leur niveau de qualification constituant un premier répertoire des emplois du C.N.R.S., les critères de qualification étant les éléments d'analyse des niveaux de qualification de ces emplois.

Ces critères de qualification ont été négociés avec la Direction du CNRS, globalement on peut dire que la Direction a une démarche convergente avec celle du SNRS CGT, mais elle découpe et exprime différemment les éléments de nos critères de qualification publiés dans notre projet de statut.

Le CNRS propose que ces critères permettent d'établir 7 niveaux de qualification pour les ITA, ce qui reprend notre proposition, et ce malgré qu'il y ait plus de 7 niveaux de classification dans le statut actuel.

Pour le reclassement dans le statut actuel, le CNRS confirme les décisions prises pour le recensement des déclassements de novembre dernier c'est à dire, reclassement minimum des 8 et 7B en 6 B, des 4 B en 3 B, des 1 B bis en 1B, des 6 D et 6 D bis en 5 D, des infirmières en 2B. Cela donne 9 niveaux de classification 6B, 5B, 3B, 2B, 1B, 3A, 2A, 1A, 0A et équivalence pour les D.

Carrière Reconnaissance de la qualification Transition suivie de carrière

Les nombreuses luttes que nous avons impulsées depuis des années, l'action de nos élus à la C.P.N. et de nos représentants dans les C.P.P.R ont enfin permis que la Direction du CNRS s'engage à effectuer le suivi de carrière des ITA et reconnaître le déclassement d'une grande partie d'entre eux.

Les obstacles n'ont pas manqué, y compris l'attitude de la nouvelle Direction du CNRS qui a différé ou freiné au moment de l'examen des 389 promotions supplémentaires en 1981 :

- l'établissement d'une liste de promouvables
- le droit à la promotion de tous les agents sur liste d'aptitude
- l'examen de tous les agents en suivi de carrière.

Il a fallu l'émotion suscitée par l'arbitraire qui a prévalu lors de ces 389 promotions, pour que, le 4 février, la Direction s'engage :

- à établir la liste des agents déclassés sur la base de critères négociés valables pour tous permettant d'apprécier la qualification.
- à demander un collectif budgétaire pour la nomination effective (ce qui a été fait dans une lettre de la Direction générale au Ministre de la Recherche et de la Technologie, publiée dans S.N.T.R.S. Info N° 13)
- à mettre en place le suivi de carrière au niveau des C.P.P.R.
- aller plus avant dans la démocratisation du fonctionnement des commissions nationales et régionales.

La négociation dans sa phase actuelle s'est poursuivie essentiellement sur le premier point le 3ème et le 4ème restant à négocier tout en sachant maintenant que la C.P.N. a été reconduite jusqu'à la sortie du nouveau statut.

En fait, les négociations que nous avons avec la Direction du CNRS sur les critères permettant d'apprécier la qualification, anticipent sur le contenu du nouveau statut. Cela montre l'importance qu'elles revêtent.

Dans un premier temps, un dossier de suivi de carrière a été élaboré. Il permet aux CPPR de déterminer le niveau de qualification de l'agent. Dans ce dossier figurera un certain nombre de renseignements administratifs, une partie remplie par l'agent, une partie remplie par le patron. Cette nouvelle pratique va mettre fin à l'arbitraire de nombre de responsables de formations.

Ce dossier expérimental cette année, permettra en particulier de faire reconnaître les agents déclassés, il sera nécessaire de l'adapter et de le compléter pour permettre un suivi de carrière dans sa globalité, les prochaines années.

Pour cette raison, nous avons demandé que dans le paragraphe I, rempli par l'agent, la description des travaux effectués, soit élargie à une période supérieure à l'année passée et que le ou les exemples significatifs permettant de montrer la qualification de l'ITA, soient étendus à la période des cinq dernières années, ceci afin que l'on juge les capacités réelles de l'agent, même si elles ne sont pas exercées de manière continue.

Les CPPR qui auront à déterminer le niveau de qualification des ITA devront pouvoir travailler sur la même base. Dans ce sens, des critères servant de guide à des commissions de spécialistes pour établir un répertoire des emplois types avec des niveaux de qualification, ont été négociés avec la Direction.

A l'issue des réunions de spécialistes, une harmonisation des critères sera effectuée afin que quelque soit l'emploi exercé par un agent, les CPPR puissent déterminer les niveaux de qualification.

Cette démarche essaie de s'appuyer sur la réalité des métiers de travailleurs scientifiques avec leur particularité et leur spécificité pour dépasser et rendre concrets des critères de qualification qui peuvent apparaître très théoriques. A aucun moment il faut oublier que l'activité professionnelle des ITA s'exerce dans un milieu particulier qui est celui de la recherche scientifique, et que chaque métier technique est en relation avec des disciplines particulières.

C'est pour cette raison que les premières commissions de spécialistes réunies l'ont été sur la base des secteurs scientifiques du C.N.R.S. afin d'examiner et de déterminer les grandes catégories en branches professionnelles existantes au C.N.R.S.

Ensuite, les commissions de spécialistes de ces branches décriront les emplois et leur niveau de qualification constituant un premier répertoire des emplois du C.N.R.S., les critères de qualification étant les éléments d'analyse des niveaux de qualification de ces emplois.

Ces critères de qualification ont été négociés avec la Direction du CNRS, globalement on peut dire que la Direction a une démarche convergente avec celle du SNRS OGT, mais elle découpe et exprime différemment les éléments de nos critères de qualification publiés dans notre projet de statut.

Le CNRS propose que ces critères permettent d'établir 7 niveaux de qualification pour les ITA, ce qui reprend notre proposition, et ce malgré qu'il y ait plus de 7 niveaux de classification dans le statut actuel.

Pour le reclassement dans le statut actuel, le CNRS confirme les décisions prises pour le recensement des déclassements de novembre dernier c'est à dire, reclassement minimum des 8 et 7B en 6 B, des 4 B en 3 B, des 1 B bis en 1B, des 6 D et 6 D bis en 5 D, des infirmières en 2B. Cela donne 9 niveaux de classification 6B, 5B, 3B, 2B, 1B, 3A, 2A, 1A, 0A et équivalence pour les D.

Loi d'orientation et de Programmation de la Recherche et de la Technologie.

... un projet qui va dans le bon sens

Le projet de Loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique, approuvé à l'unanimité par le C.E.S., vient d'être taillé en pièce par la majorité réactionnaire du Sénat.

La droite confirme avec éclat qu'elle ne désarme pas et qu'elle s'oppose à toute politique de redressement de la recherche et de la technologie, s'en prenant du même coup aux capacités du Pays à se dégager de la crise.

C'est donc une nouvelle étape qui s'ouvre dans la résistance aux changements que conduit la droite à mener des combats d'arrière garde, quitte à compromettre le développement national. Après les nationalisations, c'est le développement scientifique et technologique qui en devient l'enjeu.

Ce que propose le Gouvernement :

"Faire de la France la troisième puissance scientifique du Monde" en organisant son action autour de 4 directions :

1) **Les moyens** : en consacrant 2,5 % du P.I.B.* à l'effort de recherche pour 1985, dont 1,5 % devrait être exécuté dans les entreprises (La DNRD* est actuellement à 1,8 % du P.I.B.)

2) **La programmation** : le budget civil de R* et D* sera présenté selon les rubriques qui correspondent aux nouveaux axes de dépenses :

- les programmes mobilisateurs
- les recherches fondamentales
- les recherches appliquées et fondamentales
- les programmes de développement technologique (ou "grands programmes").

3) **Les personnels** : Le taux de croissance de l'emploi scientifique sera de 4,5 % par an, contre à peine 2,5 % les années précédentes. Parallèlement, les métiers de la recherche seront reconnus dans leurs spécificités, et les personnels du secteur public dotés d'un statut dérogatoire de la Fonction Publique ayant valeur de référence pour l'ensemble des travailleurs scientifiques.

4) **Les structures** : Le projet propose un "Conseil Supérieur de la Recherche et de la Technologie" ayant pour mission d'analyser la conjoncture scientifique et technique, de permettre la concertation et de préparer la prospective pour le Gouvernement. Sa composition doit être large (personnels de la Recherche, monde du travail, secteurs productifs, sociaux et culturels et régions).

Au plan régional, il est proposé un "Comité consultatif régional de recherche et de développement technologique" auprès du Conseil Régional.

Le projet propose de modifier le statut juridique des établissements publics administratifs (EPA) qui s'appliquait par exemple au CNRS ou à l'INSERM, les transformant en établissements publics à caractère scientifique et technologique afin de permettre un accroissement de leur autonomie et une plus grande souplesse des règles de gestion.

Le projet insiste enfin sur le rôle de l'information et la culture scientifique et technique et notamment sur la nécessité de promouvoir le français comme véhicule de diffusion de la culture scientifique et technique.

Concernant la dimension internationale, le projet réaffirme la nécessité d'une politique de coopération active et mentionne l'idée d'un espace scientifique européen.

On retrouve dans ces propositions nombre de questions mises en évidence par la CGT lors des assises régionales sur la recherche, et portées par des luttes acharnées pendant des années.

A partir du jugement favorable, émis par la CGT (1) sur l'ensemble du projet, plusieurs observations s'imposent.

1) Sur la répartition de l'effort de recherche.

D'un point de vue général, pour atteindre l'objectif de 2,5 % du P.I.B., il est prévu une croissance budgétaire assez rapide qui permettrait de faire passer la dépense de recherche de 50 Milliards en 1980 à 80 Milliards en 1985 (en francs constants).

En volume et par secteur, les progressions annuelles proposées sont les suivantes :

17,8 % pour le budget civil	} SOIT 16 % pour la recherche et développement.
10 % pour les entreprises nationales	
6 % pour les entreprises privées	

La recherche exécutée dans l'industrie restera à peu près au même niveau (60 %) mais il ne faudrait pas que la part financée par cette industrie baisse (rappelons qu'elle était de 40 % en 1980) au risque de ne pas répondre aux besoins de développements technologiques dus aux retards de la politique précédente, et d'alourdir la tutelle étatique.

La recherche industrielle publique et la recherche privée étant de taille à peu près comparable l'effort demandé au secteur privé est trop inférieur à l'effort du secteur public.

2) Après la nationalisation, le Pays maîtrisant désormais près de 75 % de l'effort total de recherche, le problème des équilibres financiers doit se trouver posé en termes nouveaux :

- d'une part, entre le secteur public et le secteur privé,
- d'autre part, entre les partenaires du secteur public et nationalisé.

A) SECTEUR PUBLIC - SECTEUR PRIVE :

Le patronat ne fait pas mystère de ses appétits financiers et il attend des aides nouvelles sans pour autant accepter le contrôle de ces aides et notamment l'intervention des travailleurs dans la définition des choix technologiques. Le Patronat qui a naguère applaudi à la casse des universités et des laboratoires publics n'hésite pas aujourd'hui à réclamer la formation

de plus de 5000 ingénieurs par an !

On le voit, les procédures d'évaluation des aides, le contrôle de leur utilisation deviennent une impérieuse exigence que ne reconnaît pas avec assez de précision le projet gouvernemental.

B) ETAT SECTEUR PUBLIC ET NATIONALISE

La croissance importante du budget civil (17,8 %) contre 10 % pour la recherche industrielle publique, pose le problème du rééquilibrage du financement lié à la décentralisation de la décision, à la gestion démocratique des groupes nationalisés qui doivent pouvoir initier une politique audacieuse de développement scientifique et technologique sans dépendre d'une tutelle trop étatique comme le laisse craindre la structure du financement public actuellement proposé. Il faut ajouter qu'une augmentation insuffisante des dépenses de recherches dans ce secteur risque de handicaper les efforts pour réorienter leur stratégie industrielle dans le sens d'une reconquête du marché intérieur et de l'indépendance technologique.

La programmation. La programmation fait apparaître des distinctions correspondant bien à la diversité des questions qui sollicitent la recherche, et les axes proposés renvoient généralement à des demandes sociales réelles, à la reconquête du marché national, ou bien à la maîtrise de grandes filières technologiques.

On doit cependant regretter l'absence d'un grand programme sur le charbon en accord avec la politique poursuivie par le Gouvernement. De la même manière, le programme nucléaire n'envisage pas la poursuite de recherches sur la surgénération.

Les personnels. Il faut se féliciter que le projet reprenne la revendication d'un statut de titulaire de la fonction, avec un champ dérogatoire étendu comme nous l'avons soutenu depuis des années. Le taux de croissance de 4,5 % par an des effectifs est à mettre au rapport avec les 2 % du plan précédent et permet d'envisager le rajeunissement et le développement de nos équipes.

Les structures. Au niveau des structures, des pas importants sont faits dans la mise en place de structures de coordination nationales plus ouvertes au monde extérieur, à la communauté scientifique et technique, mais la reconnaissance de la dimension régionale reste timide. Par ailleurs, la dimension de l'entreprise comme lieu privilégié de choix et de décision technologique, est absente du projet, notamment au travers des C.E.

On retrouve dans ce projet, beaucoup des idées de la C.G.T. (2) qui ont émergé de ce grand brassage d'expériences qu'a constitué le Colloque National.

On peut parfaire encore la Loi, afin que Recherche et Technologie deviennent les instruments efficaces du redressement national.

On peut dégager immédiatement deux objectifs de lutte qui ressortent de cette appréciation :

- la première, c'est une intervention rapide des sections auprès des Groupes de la droite au Sénat, pour protester contre leur attitude insensée de sabotage à l'encontre du projet gouvernemental.
- la deuxième, agir auprès du Gouvernement pour que le gel de 25 % des crédits qui frappe le budget du CNRS cesse immédiatement au risque de compromettre le redémarrage à peine commencé.

Richard VARIN

BIBLIOGRAPHIE

(1) - Intervention de G. ALEZARD au Conseil Economique et social (Le Peuple N°1131 avril)

- Projet de Loi d'orientation et de programmation pour la Recherche et le développement technologique n° 242 (Sénat).

(2) - Contribution de la CGT au Colloque National
- Intervention de René LEGUEN au Colloque National Recherche et Technologie.

* C.E.S. = Conseil économique et social

* P.I.B. = Produit Intérieur Brut

* D.N.R.D. = Défense Nationale de Recherche et Développement.

+ R et D = Recherche et développement.

Vers la réforme du CNRS

VI

Pour le SNTRS CGT la nécessité de faire progresser la démocratie, était au coeur des négociations. C'est la condition fondamentale de la mise en oeuvre d'une recherche qui puisse aller avancée des connaissances, et satisfaction du progrès social.

Si l'ensemble des propositions retenues, tel qu'il est à l'heure actuelle connu, résulte d'une prise en compte positive de cette volonté des points de désaccord subsistent qui sont à porter à l'actif de toutes les forces que le "mandarinate" et la droite ont engagées dans cette réforme.

La phase principale des négociations entre les organisations syndicales, la Direction du CNRS et le Ministère, est terminée. Lors de l'entrevue du 18 mai au MRT, après avoir rappelé le sens des réformes tel que l'indique la Loi d'orientation et de programmation, J.P. CHEVENEMENT a indiqué que les Décrets sortiraient en même temps que l'adoption de la Loi, au début de l'été.

I - LES MISSIONS DU C.N.R.S.

Aux missions déjà incluses dans les textes, ont été ajoutées la mission de formation par et pour la recherche, celle d'information et de diffusion, celle de valorisation soutenue, entre autre par une réelle politique d'édition scientifique. D'autre part, il est dans les missions du CNRS de s'engager activement dans la voie d'échanges multiples avec le secteur productif, en même temps que sont garantis, la liberté de ses choix et le contrôle de ses activités.

II - LES FORMATIONS DE RECHERCHE

Nous avons toujours souligné la nécessité de partir de l'unité de travail, lieu où les personnels peuvent à la fois intervenir directement et percevoir le plus concrètement la qualité du changement.

L'obligation d'un Conseil de Laboratoire apparaît maintenant non seulement pour toutes les formations propres, mais aussi comme close dans les contrats d'associations. Il serait bon de spécifier que les formations inférieures à une trentaine de personnes, devraient fonctionner en démocratie directe par Assemblée générale des personnels. En s'emparant pleinement de cette structure de base, les personnels devraient lui donner pouvoir de décision, maîtrise du budget et de tout ce qui intéresse la vie de l'unité.

Le Responsable est maintenant nommé sur proposition du Conseil de laboratoire, étant entendu qu'il y a séparation du grade et de la fonction.

C'est à dire, que l'aptitude à gérer n'est pas directement en rapport avec le grade scientifique.

Le Comité de Direction qui n'apparaît sous le nom de Comité scientifique aurait pu être supprimé, si l'on admet que le Responsable de Laboratoire s'entoure des compétences intérieures et extérieures pour mener à bien sa mission.

III - LE COMITE NATIONAL

Rôle et mission - Le Comité national retrouve ses prérogatives initiales : établissement de la conjoncture, gestion et répartition des moyens, évaluation des formations et suivi de carrière des chercheurs. Il est regrettable que la Direction n'ait pas été au bout de sa démarche, en assurant au Comité National, dans le champ de ses compétences, les moyens de permettre la mise en oeuvre de ces décisions.

Division en sections : Le redécoupage élaboré ne remet pas en cause fondamentalement les sections existantes. Il est à l'ordre du jour du conseil du 3 juin.

Composition des sections : Il y aura 9 nommés 6 A, 6 B et 4 C. Cette augmentation positive du collège des I.T.A. reste néanmoins inférieure à ce que nous proposons.

Composition des collèges : Le collège des chercheurs sera divisé entre les chercheurs CNRS d'une part, et d'autre part, les universitaires ou chercheurs dépendants du CNET, du CES etc... Sur 6 sièges dans chacun des collèges, A et B, la proportion des chercheurs CNRS variera de 2 à 4 selon la composition des Commissions.

Dans le collège des ITA seront électeurs et éligibles les ATOS participant à des formations de recherche CNRS. Ils devraient d'après les estimations de la Direction, représenter 20 % du corps électoral.

Scrutin : C'est sur ce point que les divergences sont les plus importantes. Il serait proposé un vote sur liste incomplète avec possibilité de panachage. Cette proposition n'est qu'une variante du mode de scrutin instauré par Alice Saulnier Seïté : elle est inacceptable. Nous comprenons mal pourquoi l'ouverture proposée par le SNTRS et soutenue par toutes les organisations syndicales, n'a pas été prise en compte. Il s'agissait de revenir aux dispositions prévues par l'arrêté du 20 février 70 pour les collèges B1, B2 et C prévoyant un scrutin de liste à la proportionnelle. Le Ministre a bien indiqué que sa position n'était pas encore définitivement arrêtée. Et si les "mandarins" semblent s'être largement exprimés, c'est à nous de nous faire entendre pour que soit adopté un mode de scrutin qui respecte les règles de la démocratie.

IV - LES COMITES TRANSVERSAUX

Ils ne doivent rien enlever aux sections du Comité national, mais permettre plutôt de prendre en compte la dimension interdisciplinaire et thématique.

Présentant des thèmes dont la nécessité sociale ne peut être mise en cause, le Ministre souligne la différence qui existe entre le pilotage par l'aval en fonction d'un utilitarisme à court terme et la prise en compte par la communauté scientifique du progrès social liant à partir de la recherche fondamentale la recherche appliquée.

Lorsque ces thèmes s'incrinrent dans une longue durée avec pour certains la transformation envisagée en institut, ces comités gèreront non seulement des moyens, mais aussi des postes.

Ils seront composés de membres des sections du Comité national concernés, ainsi que de nommés, représentants, entre autre, les secteurs concernés par les thèmes en question.

De toute façon, nous pensons que les Instituts comme les P.I.R. (Programmes interdisciplinaires) les G.I.P. (Groupement d'Intérêts Publics) les Comités thématiques, peuvent être la réponse nécessaire à certains programmes indispensables. Mais il faut veiller à ce que ces structures soient dotées d'un fonctionnement démocratique et qu'y soient présents, les représentants du monde social et culturel.

V - LES COMITES SECTORIELS

Ils conseillent et assistent les Directeurs scientifiques dans la préparation et la mise en oeuvre de la politique scientifique de leurs secteurs. Ils seront notamment consultés sur la répartition des moyens affectés aux formations, tant en crédits qu'en personnels. L'ouverture des secteurs vers l'extérieur et la dimension thématique devront être prises en compte dans la définition de leurs compétences, de leurs modalités de travail et dans leur composition.

Chaque section du Comité national relevant du secteur y serait représentée par son Président et par un membre élu de telle sorte que l'un des deux au moins soit un membre du CNRS.

De plus, les ITA siégeant dans l'ensemble de ces sections, désigneraient parmi eux, selon la taille du secteur, 2 à 4 représentants. Des membres extérieurs en nombre égal au nombre de sections du secteur seraient nommés par le Ministre de la Recherche et de la Technologie sur proposition du Directeur Général. Pourraient également y participer un représentant des programmes interdisciplinaires relevant des secteurs et un représentant des commissions horizontales (notamment de celle traitant des problèmes de valorisation). Ils sont présidés par les Directeurs scientifiques."

Il faut regretter que ceux-ci ne soient pas directement responsables devant leurs comités sectoriels, afin de remédier à la situation actuelle, qui en fait de simples chambres d'enregistrement.

VI - LE COMITE SCIENTIFIQUE

A l'instar du précédent Directoire, ce sera l'organe d'orientation de la politique générale du Centre. Il lui appartiendrait notamment de traiter des grandes orientations scientifiques, du schéma-directeur, des créations, associations et suppressions de formations, des nominations aux grades les plus élevés. Il aurait aussi un rôle de régulateur dans la vie de l'organisme et pourrait être saisi des problèmes les plus délicats, notamment quand ils présentent un caractère intersectoriel (politique de relations internationales, de valorisation, d'information, d'arbitrage etc...) et dépassent alors la compétence des autres instances disciplinaires ou sectorielles.

Cette instance serait présidée par le Directeur général

Elle serait composée :

- des personnalités scientifiques nommées du Conseil d'Administration.
- de 8 élus directs, membres ou non du Comité national, élus par collèges séparés, suivant le mode de scrutin adopté pour le comité National.
- de 8 présidents de section élus par l'ensemble des présidents de section.
- Des directeurs scientifiques.
- du Chef de la Mission Scientifique et technique au Ministère de la Recherche et de la Technologie.
- Du Directeur de la recherche au Ministère de l'Education Nationale.
- du Haut Commissaire à l'Energie Atomique.
- du Directeur général de l'I.N.S.E.R.M.
- du Président Directeur général de l'I.N.R.A.

Il faut là aussi regretter que la représentation du Comité national soit réduite aux seuls présidents de sections qui sont déjà des élus au 2ème degré.

VII - LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

C'est à ce niveau que se situe l'avancée la plus significative. Les représentants des personnels seront désormais élus au suffrage direct, au scrutin de liste à la proportionnelle. Au 1er tout, seules les organisations syndicales représentatives pourront présenter des listes. La Direction a retenu une représentation distincte de 2 chercheurs et 3 ITA.

Des représentants des Confédérations siégeront au titre des personnalités du monde social économique et scientifique.

Toutes ces propositions représentent une avancée importante vers un fonctionnement réellement démocratique du CNRS, à laquelle notre syndicat a largement participé. Si sur certains points nous pouvons encore faire progresser les textes des Décrets, une fois promulgués, ceux-ci seront ce que les personnels en feront.

Claudine KARLIN

réduction du temps de travail Horaires de travail

-II-

Au CNRS comme ailleurs, nous avons abordé la question de la réduction du temps de travail, non seulement pour améliorer le temps de vivre, mais aussi et surtout comme un des moyens de résorber le chômage, en dégageant de nouveaux emplois.

Notre dernier congrès tout en attirant l'attention de nos adhérents sur les situations laxistes en matière de temps de travail et de congé, généralement dû à la pénurie et à l'austérité, fixait comme objectif une durée de travail hebdomadaire de 35 H en 5 jours, et une durée des congés à 40 jours.

Si la CGT s'est félicitée de la réduction du temps de travail sans diminution de salaire, elle a estimé l'ampleur de cette réduction à 39 H insuffisante pour créer de nombreux emplois, le seuil, pour remédier à cet inconvénient étant 38 H en 82 pour aller à 35 H.

Cette situation a été largement permise par un accord au rabais, signé par le Patronat et la CFDT, FO et la CGC. L'ordonnance du Gouvernement a tenu compte de ces éléments, en fixant la durée hebdomadaire du travail à 39 H en 1982. Certains comme E. MAIRE, ont encore trouvé que le Gouvernement allait trop loin lorsque celui-ci a clairement affirmé que la réduction du temps de travail se ferait sans diminution de salaire.

L'effort de création d'emplois dans le collectif budgétaire 81 et le budget 82 a été très important, au regard des années antérieures. Mais ces créations se sont plus justifiées par le retard des années passées et n'ont pas tenu pleinement compte de la réduction du temps de travail. Ceci justifiant le commentaire de la CGT sur l'insuffisance de la réduction du temps de travail, pour créer réellement des emplois, cette réduction pouvant être compensée par des aménagements ou des gains de productivité.

Nous avons vécu concrètement cette situation au CNRS, avec ses particularités et dans sa diversité

Officiellement au CNRS, le temps de travail hebdomadaire était de 41 H 15 et la durée des congés de 32 jours. En réalité, les situations sont très diverses.

Nous avons demandé que sans démagogie, soit officialisés les acquis se situant au dessus de 35 H et en deça de 40 jours de congé, que les laboratoires élaborent démocratiquement les besoins en personnels et en qualification consécutifs à la réduction du temps de travail à 39 H dans la perspective des 35 H.
(ex : Un labo de 5 ITA qui faisait 40 H (200) après avoir déterminé quel emploi est nécessaire, si on affecte un demi-poste l'horaire de travail peut passer à 36 H 30 (200 : 5,5).

Au lieu de cela, la Direction du C.N.R.S a voulu utiliser l'abaissement de la durée hebdomadaire du temps de travail, pour remettre en cause les congés, en ne voulant discuter que sur une durée annuelle du temps de travail.

En effet, la durée annuelle du temps de travail c'est le temps de travail journalier multiplié par le nombre de jours travaillés. Or le nombre de jours travaillés sur une année est variable, il dépend du nombre de jours de congé, de jours fériés etc... Il n'est pas normal non plus que l'on travaille 7 jours sur 7. De tout cela, la Direction n'a pas voulu discuter fixant une durée annuelle du temps de travail, et renvoyant aux Directions de labo la fixation des horaires et des périodes travaillées. Dans son offensive, la Direction a trouvé une aide efficace de la part du SNIRS et du SNTES FEN. La direction n'a voulu prendre en considération que les besoins en emploi consécutif à une durée annuelle du temps de travail supérieure à 1716 H, c'est à dire que dans l'exemple précédent si les 5 ITA avaient 40 jours de congés, il n'y aurait pas de création d'emplois pour compenser la diminution du temps de travail hebdomadaire. Or on ne peut discuter d'une durée annuelle du temps de travail, sans fixer la durée des congés, les bornes hebdomadaires du temps de travail, définir les jours ouvrés etc... Sinon on remet en cause toute une série d'acquis, durée des congés, compensation du travail, les samedis, dimanches et jours fériés, les ponts officiels, les congés exceptionnels, congés pour enfants malades, les autorisations d'absence etc... Il faut poursuivre la lutte et l'intervention des personnels pour faire définir des droits.

Par contre, la circulaire sur les horaires de travail appelle à la consultation des représentants du personnel au sein des conseils de labo ou des organisations syndicales locales pour faire un état précis des besoins en postes et emplois nécessaires, consécutifs à la réduction du temps de travail.

Il s'agit pour le syndicat et ses adhérents de se saisir de cela pour impulser l'établissement des besoins en nombre de postes, en niveau et qualification, pour le Laboratoire ou le service pour arriver à 35 H en 5 jours avec 40 jours de congé.

Formuler ces besoins en liaison avec le mouvement interprofessionnel, permettra d'alimenter la lutte générale impulsée par la C.G.T. avec les comités pour l'emploi, pour faire agir en convergence les chômeurs et les actifs afin de faire créer des emplois nouveaux.

NIVEAU LE 41^e CONGRÈS

congrès du changement

Livio Mascarello a présenté le discours de clôture du 41^e Congrès. Après avoir souligné qu'aucune organisation syndicale « ne peut porter à un niveau aussi élevé l'exercice de la démocratie et de la réflexion collective », il constate que « le 41^e Congrès prolonge le 40^e avec le signe + et une confiance accrue de la possibilité de la CGT de mener à bien les tâches qui sont les siennes ».

« Nous vivons, a-t-il ajouté, une période historique sans précédent. Le congrès en a conscience et tous les travaux ont été imprégnés de ce qu'elle représente déjà de nouveau ainsi que par l'espérance qu'elle ouvre pour que soit mise en œuvre, avec l'intervention et le soutien des travailleuses et des travailleurs, une nouvelle politique économique et sociale.

Nous sommes d'accord avec la mise en œuvre d'une politique anti-inflationniste comportant notamment le blocage des prix. Nous soutiendrons toutes les mesures et réformes nécessaires pour y parvenir. Cela étant, nous ne croyons pas que l'appel à la cantonade pour plus de rigueur soit de nature à avoir le soutien populaire.

Les travailleurs connaissent le prix de la rigueur depuis longtemps. Avec la majorité du pays, ils se sont prononcés pour que ça change, pour que la rigueur frappe les privilégiés, ceux qui ont été les bénéficiaires de la politique giscardienne, c'est-à-dire les patrons et les spéculateurs. Parler de blocage des salaires, remettre donc en cause des évolutions positives, voire des droits acquis par la lutte, compromettre la consommation par la limitation du pouvoir d'achat ne facilitera pas le redressement économique.

La bataille pour le changement donne lieu à un affrontement aigu entre ceux qui s'accrochent au passé, ceux qui se satisferaient de peu et ceux qui veulent que ça change vraiment.

ce sont les travailleurs qui feront le changement, souligne Livio MASCARELLO, dans le discours de clôture...

Ce sont les travailleuses et les travailleurs, acteurs du changement, qui le feront. Avec la CGT, bien sûr, mais également avec toutes les forces décidées à faire entrer dans la vie le programme approuvé par la majorité du pays.

C'est le critère pris en compte par la CGT pour mener à bien tout ce qui peut contribuer à la réalisation de l'unité d'action. Non pour gommer les différences, mais pour faire en sorte que le plus grand nombre tire dans le même sens et dans le bon. »

Evoquant les discussions préparatoires au congrès, Livio Mascarello a ajouté : « C'est la chance de la classe ouvrière de notre pays de disposer d'une organisation syndicale, la CGT, qui est la maison de tous ceux et de toutes celles qui, indépendamment de leur engagement politique, de leurs opinions philosophiques et religieuses, luttent pour le changement, les libertés, la paix et assurent à notre confédération la pérennité de son comportement de classe.

Les travailleuses et travailleurs communistes en font partie. Ils y tiennent une place qu'il convient de souligner dans la diversité même de notre organisation. La CGT est jugée sur ses actes. La haine du patronat et de la droite en donne la signification profonde : la défense des intérêts des travailleurs.

Il paraît que ce n'est pas facile d'être minoritaire à la CGT. Je ne suis pas du tout certain que ce soit plus évident que dans d'autres organisations syndicales. En tout cas c'est possible que ça ne soit pas aisé d'être minoritaire dans la CGT si on met au premier plan les préoccupations personnelles et non l'exigence de l'action syndicale de classe. La tolérance ce n'est pas l'acceptation de tout ce qui tente d'affaiblir la nature de classe de la CGT. Le droit à la différence est un fait de la CGT d'hier, de celle d'aujourd'hui, ce sera vrai pour la CGT de demain. La démocratie chez nous ce n'est pas du formalisme mais une réalité concrète qui fait la grande force de notre organisation. »