

N° 228  
AVRIL  
1984



Bulletin  
édité par le Syndicat  
National des Travailleurs  
de la  
Recherche Scientifique  
(S.N.T.R.S. - C.G.T.)

ISSN 0180-5398

CP 50050

directeur de la Publication  
A. MONTINTIN  
57, avenue d'Italie 75013

XVIII<sup>ème</sup> CONGRES  
du  
SNTRS - CGT  
5.6.7.8 JUIN 1984

*Centre socio-culturel*  
**MARCEL PAUL**

LIEU-DIT "LA CARPETTE"

*à Mondonville  
près de Toulouse*

PROJET DE  
PROGRAMME D'ACTION

Le XVIIIème CONGRES de notre syndicat se tiendra à Mondonville (à une dizaine de Km de Toulouse à proximité de l'aéroport de Blagnac) du MARDI 5 JUIN au VENDREDI 8 JUIN INCLUS.

L'ordre du jour en sera le suivant :

- EXAMEN DE L'ACTIVITE DU SYNDICAT DEPUIS LE XVIIème CONGRES
- DEFINITION DE L'ORIENTATION DU SYNDICAT ET DE SA POLITIQUE FINANCIERE
- DEFINITION DU PROGRAMME D'ACTION DU SYNDICAT.

*Ainsi que le prévoient les statuts du SNTRS-CGT, chaque adhérent recevra sous forme de journal syndical, les documents préparatoires à la discussion du 18ème CONGRES : le Programme d'action, le document d'Orientation et le Rapport d'activité du Bureau National.*

Toute section constituée comptant en 1983 au moins 5 adhérents (1 adhérent = 1 carte payée et retournée au siège du syndicat avant le 31 mars 84, avec 10 timbres payés) a droit à un délégué -au-delà, voir tableau ci-dessous-.

- REPRESENTATION DES ADHERENTS

de	5 adhérents	à	34 adhérents	.....	1 délégué
de	35 "	à	64 "	.....	2 délégués
de	65 "	à	94 "	.....	3 délégués
de	95 "	à	124 "	.....	4 délégués
de	125 "	à	154 "	.....	5 délégués
de	155 "	à	184 "	.....	6 délégués
de	185 "	à	214 "	.....	7 délégués
de	215 "	à	244 "	.....	8 délégués
de	245 "	à	274 "	.....	9 délégués
de	275 "	à	304 "	.....	10 délégués
de	305 "	à	334 "	.....	11 délégués
de	335 "	à	364 "	.....	12 délégués

- VOTES AU CONGRES

Les votes sur l'ensemble des questions soumises aux débats du Congrès ont lieu conformément à l'article 17 des statuts du syndicat.

Dans ce cadre, le vote du rapport d'activité se fera par mandat.

# PROJET DE PROGRAMME D'ACTION

## INTRODUCTION

1. Le programme d'action adopté par notre XVII<sup>e</sup> Congrès a constitué une base de référence constante de notre activité revendicative de ces dernières années.
2. La situation nouvelle créée par le résultat des élections politiques de mai-juin 81 a ouvert les perspectives de profonds changements, vers une issue à la crise.
3. Dans ce contexte, les avancées sociales, les libertés et les droits nouveaux, la transformation des structures économiques, la démocratisation du fonctionnement des entreprises, des organismes et de la société dans tous les domaines, demeurent les enjeux d'une lutte qui, même si les formes s'en trouvent modifiées, n'en est que plus aigüe.
4. C'est bien cette situation que nous avons analysé dans le rapport d'activité avec de grandes avancées revendicatives, statut de titulaire, démocratisation du CNRS et de l'INSERM, et leurs insuffisances.
5. Les résistances ne peuvent être vaincues que par la mobilisation et l'intervention des travailleurs, se manifestant au cas par cas, au quotidien.
6. Le 18<sup>e</sup>ème Congrès du SNTRS réaffirme son accord avec le programme d'action adopté par le 4<sup>e</sup>ème Congrès confédéral, le 8<sup>e</sup>ème Congrès de l'UGICT et le 1<sup>er</sup> Congrès de la FERC et prend en compte le programme d'action adopté par le 17<sup>e</sup>ème Congrès de l'UGFF.
7. Avec le même souci de simplification que lors des précédents congrès et, afin que la discussion porte sur les grands thèmes revendicatifs à l'ordre du jour, le projet de programme d'action revendicative du XVIII<sup>e</sup> Congrès, proposé par la C.E. n'est pas un catalogue de l'ensemble des revendications des travailleurs du CNRS, de l'INSERM et assimilés, il offre une plateforme et définit une démarche pour orienter l'action syndicale quotidienne pour aller le plus loin possible en fonction de la situation concrète des rapports de force, des possibilités de la lutte.
8. Le XVIII<sup>e</sup> Congrès du SNTRS est l'occasion pour nos sections d'approfondir avec les syndiqués, mais aussi avec tous les ingénieurs, techniciens, ouvriers et administratifs, les revendications qu'il convient de mettre en avant pour rassembler et intervenir dans les changements, de développer les idées et l'influence de la CGT parmi toutes les catégories de travailleurs scientifiques sur des objectifs communs.
9. I - AGIR POUR LA MISE EN OEUVRE D'UNE POLITIQUE DE RECHERCHE qui participe à un développement économique répondant aux besoins sociaux.
- IO. Le développement de la recherche scientifique et technologique est prioritaire pour une nation qui veut assurer son avenir économique, impulser le progrès social et accéder à l'indépendance nationale.
- II. Cette priorité est d'autant plus impérieuse pour la France qu'il s'agit de sortir rapidement de la crise.

- I2. Il nous faut donc rechercher dans tous les domaines une meilleure adéquation entre progrès scientifique, développement technologique et progrès social. Il nous faut aussi contribuer au développement de la coopération scientifique et technique, dans le cadre de la mise en oeuvre du nouvel ordre économique international.
- I3. Pour cela, l'effort de financement et de l'emploi dans la recherche doit être soutenu et pluriannuel afin d'assurer la continuité nécessaire dans le travail scientifique et le développement des équipes.
- I4. La loi d'orientation et de programmation a été une bonne chose à cet égard, mais les régulations successives montrent qu'il convient d'être vigilant, d'agir et d'intervenir pour que le développement économique soit assuré ainsi que les moyens pour la recherche. Ceci d'autant que la loi d'orientation et de programmation cesse en 1985.
- I5. La situation économique et sociale du pays appelle une recherche active, de haut niveau aussi bien au sein de l'appareil productif, que dans les organismes publics nationaux et les établissements publics régionaux.
- I6. Le CNRS est un élément capital du dispositif de recherche national. Etablissement public à caractère scientifique et technique, il assure le développement d'une recherche fondamentale pluridisciplinaire de haut niveau. Les relations que le CNRS développe, doivent lui permettre d'être en phase avec des préoccupations industrielles, économiques et sociales.
- I7. Donner concrètement la priorité à la recherche nécessite de la part de l'Etat la mise en oeuvre de moyens importants et des personnels la claire vision de la situation et la volonté d'oeuvrer individuellement et collectivement aux transformations nécessaires.
- I8. Le SNTRS développera son action pour que la recherche soit un des moyens du développement économique et, en conséquence que la recherche ait les moyens de son développement et que toutes les conditions nécessaires à la participation des personnels soient remplies.
- I9. II - FAIRE VIVRE ET ELARGIR LES DROITS NOUVEAUX - ALLER VERS UN CNRS AUTOGERE
- Des droits et moyens nouveaux pour les travailleurs, leurs représentants élus et les syndicats, c'est une condition essentielle du changement.
20. L'autogestion ne saurait se décréter. Elle ne résultera que de la seule volonté des travailleurs.
21. Les droits nouveaux, en les faisant vivre, peuvent créer les conditions d'une meilleure intervention des travailleurs et d'une amélioration des droits.
22. Il est vital que les personnels du CNRS et de l'INSERM puissent intervenir dans la vie de leur organisme, directement, et plus seulement par délégation de pouvoir aux délégués syndicaux et aux élus des personnels. Si la démocratie représentative doit se poursuivre et s'élargir, il faut y associer l'exercice permanent du droit direct d'expression et d'intervention des personnels.
23. Le conseil de laboratoire, d'équipe, de bureau ou de service, doit représenter un élément essentiel de cette démocratisation nécessaire de la vie des organismes.

24. Ils doivent contribuer à modifier le contenu des rapports hiérarchiques, à établir des rapports sociaux nouveaux entre les différentes catégories, chercheurs, ingénieurs, techniciens, ouvriers, administratifs.
25. a) Droits nouveaux  
La réforme des structures du CNRS et de l'INSERM a réintroduit dans l'ensemble des instances la présence de toutes les catégories de personnels. L'extension des conseils de laboratoires et de services à toutes les formations du CNRS et de l'INSERM, la création d'un CTP central constituent des possibilités nouvelles d'expression et d'intervention des personnels. Les droits nouveaux dans la Fonction Publique, l'extension des comités techniques paritaires, des droits syndicaux, la création des CHS sont autant d'éléments qui doivent permettre une meilleure expression des personnels, une plus grande participation à l'organisation collective du travail, la démocratie. Le statut général des titulaires renforce leurs droits.
26. Pouvoir assumer pleinement ses fonctions et responsabilités professionnelles et sociales, implique de disposer des éléments permettant de situer son activité dans les réalités scientifiques, économiques, sociales et techniques actuelles. Celles-ci sont de plus en plus complexes et interdépendantes. De ce fait, les libertés et droits d'information et d'expression sont des éléments inséparables de la fonction même des ITA et des chercheurs.
27. Le SNTRS oeuvrera pour le respect et l'extension des droits et possibilités nouvelles d'intervention. Pour l'extension des libertés politiques et démocratiques au CNRS et à l'INSERM et dans les établissements d'enseignement et de recherche.
28. b) Démocratiser la recherche. Travailler autrement  
La gestion démocratique du CNRS et de l'INSERM, 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 une des exigences du développement scientifique.
29. La définition cohérente d'une politique scientifique nécessite 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.
30. La recherche scientifique doit allier son caractère d'initiative créatrice individuelle avec le caractère collectif de sa pratique.
31. 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 la satisfaction des besoins sociaux et économiques.
32. Le SNTRS oeuvrera à l'intervention des personnels, en s'appuyant sur les droits et possibilités nouvelles, sur tout ce qui intéresse la vie de leur unité et de l'organisme tant au plan scientifique que professionnel et social.
33. Prendre en compte les aspirations, les questions nouvelles qui naissent chez les travailleurs quant au but du travail et la façon de travailler individuellement et socialement est la responsabilité de tout le syndicat.
34. C'est un des moyens de montrer l'utilité de l'organisation collective qu'est le syndicat pour mettre en débat des propositions immédiates vers les personnels, des revendications à tous les niveaux du CNRS et de l'INSERM et du pouvoir.

35. Un champ d'investigation nous est ouvert avec les ITA et les chercheurs pour rendre compte de la réalité, pour proposer et revendiquer les transformations possibles dès maintenant, en partant :
- de la diversité de situations des catégories : ingénieurs, chercheurs, techniciens, ouvriers, administratifs ;
  - de leur rôle, de leurs responsabilités scientifiques ou techniques, de leur place dans la hiérarchie ;
  - de leur vécu du travail selon leur formation initiale, leur spécialisation et leur expérience acquise ;
  - de l'exercice de leur activité professionnelle, selon qu'ils sont dans un gros laboratoire, un institut, un labo universitaire... ;
  - des réalités diverses que recouvrent les groupes de laboratoires CNRS ou les universités, la région ;
  - de la situation de la discipline par rapport aux axes prioritaires, de ses liens avec les autres disciplines ou avec le "secteur aval".
36. Travailler autrement, n'est-ce pas tendre à créer les conditions de la mise en oeuvre, tant individuelle que collective du savoir, des connaissances qu'elles soient techniques, scientifiques ou d'organisation ?
37. N'est-ce pas porter interrogation sur le contenu, les moyens et l'objet même du travail, les relations et la coopération entre salariés dans le travail ?
38. Travailler autrement, c'est poser en permanence, le comment et le pourquoi de l'activité professionnelle.
39. c) Des élus liés au syndicat et aux travailleurs
- Les élus par leurs connaissances, leur compétence, peuvent apporter une contribution irremplaçable à l'activité syndicale.
40. Représentants de l'ensemble des personnels, leurs interventions font qu'ils bénéficient d'un rayonnement parmi les travailleurs.
41. Ils se doivent d'être une bonne image du syndicat et être partie prenante de l'organisation syndicale dans son activité générale et y être associé. Les élus y trouveront une aide précieuse pour leur activité d'élu et apporteront leurs connaissances des problèmes de l'activité du syndicat pour qu'il soit plus force de proposition.
42. Cela exige un effort conjoint du syndicat et des élus eux-mêmes.
43. d) Démocratiser la gestion des personnels
- Le nouveau statut de titulaire des personnels de la recherche des EPST apporte des droits nouveaux : - Commission administrative paritaire ayant des prérogatives étendues à toutes les décisions individuelles position des agents, réintégration, mutation, avancements, fin de stage..., - Il offre des possibilités nouvelles de s'exprimer au moment du recrutement et de la reconnaissance de la qualification.
44. Le SNTRS revendique la présence de représentants élus des personnels dans les jurys de concours ou comité d'expert que ce soit pour les concours internes ou externes.
45. La liaison étroite entre la politique de l'emploi et la politique scientifique dans un CNRS ou les départements scientifiques ont pris une grande importance et font que le plus grand arbitraire préside à la politique de l'emploi dans les départements scientifiques.

46. Le SNTRS agira pour que les sections du comité national puissent établir les besoins en emploi et qualification des laboratoires et que soit démocratisée la politique de l'emploi au niveau des départements scientifiques. Pour l'INSERM, l'expression de ces besoins doit s'approfondir au niveau des C.S.S.

47. C'est une des conditions pour que l'ensemble des questions concernant l'emploi, les qualifications et leurs évolutions, la formation puissent être traités convenablement !

48. C'est aussi à partir des objectifs de la politique scientifique définie par le conseil scientifique, les conseils de département que pourra s'établir une politique de l'emploi qui parte d'une réalité pour aller vers sa transformation.

49. III - EMPLOI SCIENTIFIQUE

A - EMPLOI

Les nouvelles missions du CNRS en particulier la formation par la recherche, la valorisation et les relations nouvelles qui lient le CNRS et l'INSERM avec divers organismes et entreprises posent des questions d'emploi nouvelles.

50. Les relations contractuelles que noue le CNRS doivent prévoir pour les personnels qui y seraient embauchés le devenir de leur emploi, qui ne peut être systématiquement le CNRS et l'INSERM.

51. Ceci nécessite d'avoir accès à toutes les informations nécessaires pour que les conseils de labo et autres instances puissent donner leur avis et ne pas reconstituer des volants de hors statut préjudiciables à l'emploi de tous.

52. Le SNTRS poursuivra son action contre la précarisation de l'emploi. L'embauche de personnels vacataires ou horaires doit être strictement limité aux seuls besoins de remplacement des personnels passagèrement absents ou à des activités de types saisonniers.

53. Les jeunes chercheurs ou ingénieurs en formation doivent avoir un statut de salarié.

54. La recherche pour son développement met en oeuvre des technologies de plus en plus sophistiquées qui appellent des emplois de plus en plus qualifiés.

55. En même temps, la qualification des ITA n'évolue pas linéairement avec cette évolution, elle dépend aussi du procès de travail de recherche qui s'instaure dans les laboratoires et services.

56. La formation professionnelle initiale et continue exerce une influence directe sur la qualification et réciproquement, selon la qualification et son évolution, mettra en place telle ou telle politique de formation.

57. La possibilité d'être mobile doit pouvoir être réelle. Cela suppose une politique d'affichage et que les charges résultant de cette mobilité (déménagement, frais divers,...) soient remboursées. Dans le cadre d'opération conduite par le CNRS ou l'INSERM ou résultant de sa politique scientifique, les personnels amenés à changer de localisation doivent recevoir toutes les aides nécessaires à une bonne insertion locale (aide au logement, conjoint, enfants...).

a) Qualification

La qualification constitue la somme des connaissances théoriques et pratiques acquises par un travailleur, l'ensemble de ces aptitudes et de ses capacités lui permettant d'exercer un certain niveau de fonctions et de responsabilités, le rendant apte à occuper tel niveau d'emploi et mettre en oeuvre tel type de travail.

59. Corollairement la nature des emplois et le type de travail engendrent la mise en oeuvre de qualifications différentes.

60. La qualification constitue un enjeu social, dans lequel le SNTRS agira pour qu'il aille dans le sens d'une plus grande qualification des ITA

61. La qualification n'est pas indépendante des individus et des rapports sociaux. Elle est une qualité de la personne intégrée dans un travail collectif, de ce fait la capacité collective influe sur la qualification d'un agent. La qualification s'établit en partie dans l'environnement social et culturel. Il y a toute une part de la qualification, socialement produite et transmise par le développement de la discipline ou/et du laboratoire. Si bien que tout enrichissement ou dégradation de disciplines ou de services peut retentir fortement sur le travail.

62. Aujourd'hui dans une situation de plus grande participation à la gestion, de plus grande socialisation de la recherche, on ne peut limiter la qualification à un savoir individuel accumulé pour être ultérieurement mis en oeuvre dans un métier. Aussi dans la cadre d'une redéfinition de ce qu'est et de ce que pourrait devenir le travail dans les prochaines années, on est amené à s'interroger sur les rapports qu'entretiennent la qualification et des activités sociales jusque là considérées comme extérieures au travail, aussi bien l'expérience de la gestion, l'exercice de responsabilité, à la fois dans l'entreprise et dans des associations, des collectivités locales, etc... Ces activités deviennent aussi des éléments d'efficacité individuelle et collective, et en conséquence, des éléments constitutifs du travail.

63. b) Classification

A chaque grand niveau de qualification doit correspondre une classification précise.

64. La définition d'un niveau de classification 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.

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

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



67. 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.

68. Le suivi de carrière a permis, au CNRS, d'avancer de façon importante dans cette voie. Cette expérience est à poursuivre en améliorant encore la méthode (redéfinition des Branches d'Activité Professionnelle-BAP, modifications de fiche-d'Emploi-type, création de nouvelles fiches). A l'INSERM, le SNTRS agira pour vaincre les obstacles encore existants sur le suivi de carrière, notamment pour l'élaboration des fiches d'emploi-type.

69. c) Statut

Afin de rendre attractifs les métiers de la recherche, il est nécessaire de reconnaître ces métiers avec leurs spécificités, de revaloriser les professions, d'organiser de véritables carrières, de reconnaître la qualification à l'embauche et dans la carrière et un véritable droit à la mobilité.

70. Certaines dispositions contenues dans le statut-cadre ne sont pas en rapport avec ces orientations affirmées au départ par le M.I.R.

71. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne la structure des corps et l'organisation des carrières, les discriminations accrues à l'égard des personnels administratifs.

72. Les décrets d'application du statut-cadre de titulaire, dans les organismes doivent permettre une adaptation de ce statut de titulaire aux réalités et particularités de chaque Etablissement. Un certain nombre d'améliorations doivent y être apportées :

73. 1. Structures des corps - carrières

- Nous demandons la suppression des corps de catégorie D (fonction publique). Leur existence ne se justifie ni au CNRS, ni à l'INSERM, ni à l'INRIA. Il s'agit des corps d'Aide technique et d'Agent de bureau.

- Afin de permettre une carrière sans barrage dans un corps, nous demandons la suppression de la notion de classe. Un corps correspond à un niveau de qualification (la Hors-classe d'Ingénieur de recherche constitue un niveau particulier de qualification). Les 6 corps et le niveau d'Ingénieur de recherche Hors-classe correspondent aux sept niveaux de qualification issus du suivi de carrière.

74. Le SNTRS-CGT revendique un huitième niveau de qualification (niveau Ingénieur-Directeur) qui soit un niveau de débouché (et pas d'embauche) avec un échelonnement indiciaire de l'indice 810 à hors échelle C.

- Les personnels administratifs doivent bénéficier des mêmes corps et des mêmes carrières que les ingénieurs et techniciens pour des niveaux de qualification identique.

- Des améliorations indiciaires doivent être apportées afin de rendre attractifs les métiers de la recherche :

- \* relèvement des rémunérations des débuts de carrière,
- \* amplitude de carrière de 1,7 à 2 minimum,
- \* relèvement des indices de début de carrière pour les corps :

- d'ingénieurs de recherche

- d'ingénieur d'études

\* relèvement des fins de carrière pour les corps d'adjoints et agents techniques et adjoints et agents d'administrations.

- La durée des échelons doit être au maximum de 2 ans pour tous les corps. Elle doit être de 1 an 1/2 pour les 2ème et 3ème échelons de chaque corps.

75.

### 2. Concours

- Les concours externes d'ingénieurs, de chargés, d'attachés et d'adjoints d'administration doivent être ouverts à des candidats dont le niveau de qualification aura été jugé équivalent au niveau du diplôme requis pour l'accès à ces concours.

- L'un des concours d'accès au corps de chargé d'administration doit être ouvert à l'extérieur de l'établissement à des candidats non fonctionnaires.

- Les concours internes doivent être réservés aux agents de l'Etablissement.

76.

### 3. Evaluation périodique

La possibilité d'instaurer une évaluation périodique de chaque agent, ouverte par le statut-cadre, doit être utilisée. L'expérience du suivi de carrière doit être poursuivie. A l'INSERM, la Commission de Dérégation a de fait joué ce rôle. Il faut que cela se poursuive.

77.

### 4. Listes d'experts, jurys de concours

- La liste des experts, dans laquelle seront choisis les membres des jurys, devra être établie sur proposition : pour moitié du directeur général de l'Etablissement, pour moitié des syndicats les plus représentatifs.

- Les jurys devront être composés :

\* du représentant du Directeur général,

\* de 4 membres (2 choisis parmi les experts proposés par le directeur général et 2 parmi ceux proposés par les syndicats),

\* du ou des directeurs de laboratoire ou chefs de service concernés (à titre consultatif), lorsqu'il s'agit d'un recrutement externe.

78.

### 5. Mobilité

Afin de favoriser la mise en oeuvre de la mobilité volontaire, des moyens importants doivent être dégagés, tant pour faciliter les déplacements que pour la formation des agents.

79.

d) Mesures d'accompagnement. Intégration dans le statut de titulaire.

80.

### 1. Intégration dans le statut de titulaire

Tous les agents du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA doivent être titularisés (s'ils en font la demande), qu'ils exercent leur activité à temps complet ou à temps partiel. Les agents en congé pour convenance personnelle, mise à disposition, etc..., selon les dispositions statutaires du statut de contractuel, doivent pouvoir bénéficier à leur retour, et à leur demande, de la titularisation avec l'application des dispositions transitoires prévues pour le personnel en place.

81. Les mesures transitoires doivent prévoir que l'intégration dans le statut de titulaire se fasse dans les meilleures conditions pour chaque agent :

- \* dans ce but, une Commission Paritaire d'intégration devra être mise en place dans chaque organisme, de façon à veiller que soient pris en compte : le niveau de qualification reconnu à chaque agent par les instances paritaires, sa carrière passée, et ses perspectives de carrière dans le statut de contractuel,
- \* chaque statut particulier d'organisme devra garantir pour tous les agents en place sous-classés, leur reclassement au niveau de qualification qui leur a été reconnu par les différentes instances d'évaluation des organismes,
- \* les agents en place intégrés dans la classe inférieure de chacun des corps du statut de titulaire doivent avoir la garantie de poursuivre leur carrière sans barrage, dans la classe immédiatement supérieure.

82.

2. Retraites

Il doit être tenu compte du fait que les personnels du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA n'avaient pas de statut de titulaire d'accueil.

83.

Des mesures particulières doivent donc être prises pour, à défaut de la gratuité, réduire sensiblement les sommes "dues" pour la validation des services de non-titulaires.

84.

Les emplois suivants doivent être classés en "services actifs" (donnant droit à un départ anticipé à la retraite : travail posté, travail à haut risque, travail dans des conditions pénibles (air confiné, risque de radiations, missions répétitives, animaliers...).

85.

C - FORMATION PROFESSIONNELLE

L'évolution du CNRS et de l'INSERM vers de nouvelles missions, l'évolution scientifique, technique, administrative appellent des besoins en formation. L'effort de qualification du travail, pour une reconnaissance des qualifications nécessite de s'engager dans une grande politique de formation au CNRS et à l'INSERM.

86.

L'établissement de cette politique de formation doit s'appuyer sur les besoins en qualification des laboratoires et des services et sur les besoins liés à la politique scientifique menée par le CNRS ou l'INSERM.

87.

Pour cela, le SNTRS agira pour que :

- dans les laboratoires et services soient définis les besoins en emploi, qualifications et formations pour satisfaire les évolutions scientifiques des laboratoires et des services,
- dans les instances scientifiques, section du Comité national, comité de département, conseil scientifique, soient analysées les évolutions nécessaires des qualifications en fonction des prospectives scientifiques et que soient posées les questions de faisabilité des prospectives scientifiques en fonction des qualifications et emplois existants.

88.

Cette double approche de la politique de formation professionnelle doit se traduire par des plans de formation professionnelle, préparés dans les circonscriptions, négociés avec les organisations syndicales et examinés par le Comité technique paritaire central.

89.

Les élus du CTPC devront disposer de toutes les informations nécessaires à l'examen global des problèmes qui sont en étroite relations avec la formation professionnelle : emploi, technologies nouvelles, qualification, promotion...

90.

Cette politique de formation professionnelle pour une augmentation de la qualification doit s'appuyer sur une formation générale dont le rôle va en se développant et en se diversifiant et qui constitue la base nécessaire pour l'acquisition des techniques nouvelles. Ce qui est l'opposé de ce qui est pratiqué aujourd'hui par le CNRS où la formation permanente est essentiellement axée sur l'acquisition technique sans donner les bases générales permettant de situer globalement ces techniques et leur évolution future.

91.

Le SNTRS exigera :

- L'extension des droits des personnels sur le plan professionnel et matériel pour que chacun puisse suivre les actions de formation permanente qu'il souhaite et leur ouvrir la possibilité de changement de métier, autant que changement de qualification.

- L'aménagement des charges de travail et la compensation des travailleurs en formation par un renforcement des effectifs.

- L'accès à la formation professionnelle du plus grand nombre. Un effort particulier et des mesures spécifiques doivent être prises pour l'accès à la formation au plus petites catégories en leur permettant d'acquérir des qualifications nouvelles qu'ils doivent pouvoir mettre en oeuvre à l'issue de leur formation, ce qui passe par une politique de promotion et d'emploi accompagnant la politique de formation.

92.

Des mesures particulières pour les femmes dans les structures et équipements d'accueil et des facilités données pour suivre les stages doivent être prévues pour qu'elles ne soient pas éliminées de la formation professionnelle.

- Un budget de formation de 2 % de la masse salariale,

- Une politique des personnels doit accompagner la politique de formation permettant de reconnaître les qualifications acquises par des promotions.

- La possibilité d'être "formateur" pour les I.T.A. et ainsi diffusées leurs connaissances.

93.

#### IV - AMELIORER LA QUALITE DE LA VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

##### A - GARANTIR ET ACCROITRE LE POUVOIR D'ACHAT

La question du pouvoir d'achat, avec celle de l'emploi, est aujourd'hui au centre de l'actualité.

94.

Pour donner une issue à la crise, pour combattre le chômage, relancer l'économie et créer des emplois, il est indispensable de rompre radicalement avec la politique d'austérité, de développer la consommation intérieure et de mieux répondre aux besoins sociaux.

95.

La réduction des inégalités et l'augmentation du pouvoir d'achat des actifs et des retraités répondent à des nécessités tant économiques que sociales.

96.

Le SNTRS-CGT agira avec toute la CGT afin de faire aboutir ses revendications :  
suffisantes pour la satisfaction maximale des besoins sociaux.

97.

Avec la CGT, le SNTRS revendique :

- la diminution de la part des impôts indirects (TVA et autres taxes) dans les recettes publiques, la baisse des taxes sur les produits de première nécessité et leur majoration sur les produits de grand luxe
- une meilleure répartition de la charge que représentent les impôts sur le revenu, par la mise en oeuvre d'un barème de l'impôt plus équitable (allègement pour les bas et moyens revenus, pression plus forte pour les hauts revenus, les grandes fortunes et le capital).

a) Réduire le temps de travail

99.

Avoir le temps de vivre est une aspiration grandissante de notre époque. Les salariés veulent une vie meilleure qui leur procurerait plus de temps à consacrer à la vie de famille, aux loisirs, à la pratique du sport, à la vie des associations culturelles, à la vie politique ou sociale.

I00.

A cet effet, il faut :

- réduire le temps de travail à 35 heures sans perte de salaire et avec des créations d'emplois.
- l'allongement de la durée des congés annuels, qui ne devrait pas être inférieur à 40 jours ouvrés par an.

I01.

Cela suppose, dans le même temps, une réduction de la charge de travail de chacun et la réorganisation de celui-ci, des créations de postes et l'élévation du niveau de formation.

I02.

b) Aménager le temps de travail

Dans le cadre de la politique de réduction du temps de travail le SNTRS-CGT agira pour que soient prises en considération toutes les formes possibles d'aménagement du temps de travail qui répondent de façon positive aux besoins et aspirations des personnels.

I03.

Tout aménagement, quelles qu'en soient les formes, doit être négocié et recevoir l'accord des syndicats, après consultation des personnels concernés.

I04.

Dans ce cadre, il faut par exemple :

- la réduction des horaires sans perte de salaire pour les femmes enceintes et pour l'un des parents ayant des enfants en bas âge ;
- à partir de la cinquième année précédant le départ à la retraite, la réduction progressive du temps de travail sans diminution de salaire afin de faciliter le passage de la vie professionnelle à la retraite

I05.

c) Travail posté

Conjointement à la recherche de solutions de caractère technique pouvant permettre de réduire ou d'éliminer le travail posté (travail de nuit, travail en altitude), les travailleurs qui y demeurent astreints, doivent bénéficier de compensation sous la forme :

- d'une réduction plus importante de la durée du travail ;
- de l'allongement des congés payés ;
- de l'amélioration de la rotation des équipes ;
- de l'avancement de l'âge de la retraite : les périodes de travail posté doivent être classés dans les "services actifs" ;
- de la diminution de la durée d'emploi en poste continu ou semi-
- maintien du pouvoir d'achat pour toutes les catégories et sa progression différenciée pour les bas et moyens salaires,
- réduire la pression fiscale pour les salariés.

I06.

a) Pouvoir d'achat

Le maintien du pouvoir d'achat doit s'appliquer à toutes les catégories.

I07.

Pour cela, trois impératifs essentiels à réaliser :

- utilisation d'un instrument de mesure correcte de l'augmentation des prix et négocié avec les organisations syndicales représentatives ;
- mise en place d'un véritable système d'échelle mobile, assurant le relèvement automatique et périodique de tous les salaires, traitements, retraites et pensions, des allocations familiales et de chômage, en

fonction des hausses de prix intervenues ;

- augmentation prévisionnelles des salaires au 1er janvier de chaque année ;
- versement immédiat des augmentations de salaires résultant du rattrapage du pouvoir d'achat, de l'avancement ou de la promotion ;
- versement d'un salaire d'embauche dès la fin du premier mois de travail.

I08. La progression du pouvoir d'achat est un des impératifs du développement économique et social de la nation ;

- elle est immédiatement indispensable pour remédier de façon significative à la situation d'encore trop nombreux travailleurs, y compris parmi ceux du CNRS, de l'INSERM et assimilés qui sont contraints par le bas niveau de leurs rémunérations, à se priver sur l'essentiel et placés, par conséquent, dans l'incapacité de satisfaire correctement leurs besoins, même les plus élémentaires ;

- elle est nécessaire en permanence pour permettre à tous les salariés de satisfaire les besoins nouveaux qui apparaissent avec l'évolution du mode de vie, avec les exigences que fait naître le progrès scientifique et technique, avec aussi les contraintes imposées par le renforcement de l'exploitation capitaliste ;

- elle est rendue possible par l'accroissement de la productivité du travail, par l'augmentation du revenu national, par l'ampleur des profits capitalistes ;

- elle est une condition de la reprise de l'économie et de son assainissement et elle peut être un stimulant essentiel de son développement.

I09. Afin de réduire les inégalités, il est important d'assurer une progression du pouvoir d'achat plus importante pour les bas et moyens salaires, donc différenciée.

I10. Prime : Celle-ci constitue un élément important de la rémunération. Elle doit : - être versée à tous les agents sans discrimination, sur la base de 16%, de l'indice moyen du corps,

- être mensualisée, sans modulation.

III. Le SNTRS-CGT luttera contre toute réduction de la prime visant à pénaliser les agents absents pour cas de force majeure (maladie, congés familiaux, maladie des enfants, etc...).

I12. b) Fiscalité : La fiscalité doit être conçue comme un instrument essentiel de réduction des inégalités sociales. Elle ne doit donc pas pénaliser le pouvoir d'achat populaire et doit dégager des ressources continu et de la fixation d'un âge minimum et maximum -le reclassement des travailleurs concernés devant se faire sans déclassement ni perte de salaire ;

- de l'adaptation des conditions de logement et de transport ;
- d'aménagements permettant le plein exercice des droits syndicaux et l'accès des travailleurs postés à la formation et à la promotion professionnelles.

I13. C - UNE PREVENTION EFFICACE EN MATIERE DE SANTE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Une action efficace de prévention contre les maladies et les accidents du travail exige avant toute chose :

- d'agir sur l'ensemble des facteurs d'insécurité, sur les causes fondamentales et les conséquences qui en découlent et sont généra-

trices d'accidents ou de handicaps ;

- d'utiliser toutes les ressources du progrès technique pour assurer une prévention efficace ;
- d'accroître les crédits permettant aux laboratoires et services de réaliser cette amélioration, d'effectuer la rénovation des locaux vétustes et insalubres, de renouveler les machines, d'installer les systèmes de sécurité nécessaires... ;
- de mettre à la disposition des personnels, des sections syndicales, les moyens d'information, de contrôle, d'expression et d'intervention sur tout ce qui concerne les conditions de travail ;
- de favoriser la mise en valeur et le développement des aptitudes et des connaissances professionnelles de chaque salarié, en diversifiant les tâches et en accroissant la marge d'initiative et de responsabilité de chaque travailleur en élevant le degré de qualification du travail.

II4. Le SNTRS-CGT agira pour que les CHS locales, régionales et centrale fonctionnent et jouent pleinement leur rôle.

II5. Les représentants des personnels dans les CHS doivent disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission, du droit de circuler librement dans les laboratoires et services, de pouvoirs étendus notamment en matière de prévention, pouvant aller jusqu'à l'interruption des activités en cas de danger imminent, avec une protection identique à celle que connaissent les élus des Comités d'entreprises.

II6. D'autre part, le coût de la sécurité doit être systématiquement intégré au moment de la conception et la réalisation de toute construction de locaux, d'installation de matériel, de mise en place d'expériences scientifiques.

II7. L'indépendance de l'ingénieur de sécurité doit être garantie et son rôle revalorisé.

II8. La médecine du travail

L'instauration d'une véritable médecine du travail, sans laquelle il ne peut y avoir de politique d'hygiène et sécurité, suppose :

- que les médecins du travail soient indépendants de l'employeur,
- que leur statut soit élaboré avec toutes les parties concernées (médecins, syndicats, direction),
- que les médecins disposent du temps et des moyens nécessaires pour assurer le suivi médical des agents (examens médicaux annuels systématiques, surveillance médicale spéciale en cas de risque particulier), avoir des contacts (avec les élus à la CHS, les représentants syndicaux,...) et pour leur formation permanente.

II9. Le SNTRS fait sienne les revendications élaborées dans le domaine par le Syndicat National des Médecins du Travail-UGICT-CGT.

II0. D - POUR DES ACTIONS SOCIALES REpondant AUX BESOINS DES PERSONNELS

Leurs orientations et leurs moyens doivent être négociés entre les organisations syndicales représentatives et la direction du CNRS et débattus par les CTP (central et régionaux). Ces négociations doivent concerner le logement, la restauration sociale, les locaux sociaux, les aides et prêts, les crèches et les moyens à accorder au CAES. Elles doivent tendre à la définition de grandes politiques globales et sectorielles pour l'ensemble de chaque organisme.

II1. Le CAES doit se voir reconnu, de fait et en droit, comme la seule instance représentative de gestion par les élus des personnels -sans

immixtion de la direction de l'organisme- des acquis sociaux-culturels et sportifs en faveur de tous les personnels et de leur famille.

I22. Le CNRS et l'INSERM doivent assurer au CAES une subvention de 3% de la masse salariale et indexée sur celle-ci, pour ses activités et réalisations. Le CAES doit disposer de l'organisme les postes et les vacances permettant le fonctionnement et le développement de ses activités.

I23. V - COOPERATION SCIENTIFIQUE - PAIX ET DESARMEMENT

1) La coopération scientifique

Pour son évolution le monde a besoin d'aller vers des conditions de croissance qui puissent répondre progressivement aux besoins des peuples. Cette exigence réclame la suppression des inégalités de développement économique, social et culturel.

I24. La coopération scientifique peut aider à la compréhension internationale, à la paix, au développement du bien être commun. Elle peut contribuer, si elle est mal utilisée à l'asservissement néo-colonialiste des pays en voie de développement, si elle est mal conduite à l'affaiblissement des capacités productives du pays.

I25. La coopération scientifique pour le CNRS, l'INSERM et l'INRIA devrait s'effectuer sur la base d'accords entre organismes scientifiques. Les organisations syndicales doivent être associées à l'établissement des accords de coopération scientifique et technique.

I26. Ces accords doivent intégrer à la dimension scientifique et technique les données économiques et sociales des pays (condition d'accord mutuellement avantageux).

I27. Entre pays industriels développés, les accords de coopération ne peuvent se réaliser que si un développement propre des disciplines ou domaines scientifiques a lieu indépendamment en France.

I28. En ce qui concerne les grands instruments en Europe, une répartition équitable doit être effectuée, permettant de maîtriser et développer en France les technologies composantes de ces instruments.

I29. 2) Lutter pour la paix et le désarmement

La course aux armements ne cesse de s'accélérer. Elle fait peser une menace de mort grandissante pour l'humanité et engloutit des richesses considérables à l'heure où les peuples souffrent le plus du sous-développement pour une moitié d'entre eux et de la crise pour la plupart des autres.

I30. Les ingénieurs, chercheurs, techniciens et administratifs du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA sont concernés individuellement mais aussi collectivement en tant que travailleurs scientifiques, et ne peuvent rester passifs ou insensibles à ce qui se joue au plan international : la survie de l'humanité.

I31. A l'heure où les évolutions scientifiques et techniques pourraient permettre à l'homme d'oeuvrer pour le développement et le progrès social, de vaincre des fléaux comme la maladie, la faim, le sous-développement, il est inadmissible qu'on laisse se stériliser dans un engrenage de destruction une part toujours croissante de la recherche scientifique et technique.

I32. Le seul moyen de sortir de cette spirale, c'est d'agir pour que les négociations internationales en cours aboutissent à l'arrêt de la course aux armements, à la non-installation de nouveaux missiles en Europe, à la réduction simultanée, équilibrée, contrôlée des armements existants à l'Est et à l'Ouest.