

SEPT.
1985
N°243

B R S

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

La Commission Exécutive du syndicat s'est réunie le 16 Septembre dernier. Elle a fait le point de la situation économique et sociale en cette rentrée.

Le rapport du Bureau National, dont vous trouverez ci-joint les principaux extraits, a été adopté à l'unanimité et une abstention.

Cette réflexion est maintenant soumise à l'ensemble des adhérents afin qu'ils puissent participer activement à la préparation du Conseil Syndical National qui se tiendra les 24 et 25 Octobre prochain.

Dans une situation difficile, où beaucoup d'interrogations se font jour, la contribution du plus grand nombre à ce débat préparatoire au 42ème Congrès Confédéral est nécessaire pour approfondir notre réflexion et dégager des objectifs d'action mobilisateurs.

Participez aux assemblées de sections et faites-nous connaître vos réflexions et suggestions. La tribune de discussion ouverte à cette occasion permettra de faciliter l'échange dans l'ensemble du syndicat... De la réflexion naît l'action... et inversement...

INFO - STATUT : QUESTIONS - REPONSES.

LA POSSIBILITE DE DEPART PROGRESSIF A LA RETRAITE EST-ELLE RECONDUITE POUR 1986 ?

Oui, cette mesure est prorogée jusqu'au 31 Décembre 86. Cette disposition qui s'applique aux titulaires âgés de 55 ans au moins, prévoit le départ à 1/2 temps avec 80 % du traitement.

Cette mesure ne s'applique pas aux femmes ayant élevé 3 enfants et ayant 15 ans de services et aux personnes ayant accompli 15 ans de services actifs, qui peuvent bénéficier d'un départ avant 60 ans.

COMMENT SE FERA L'INTEGRATION DES AGENTS BLOQUES DEPUIS DE NOMBREUSES ANNEES EN BOUT DE CATEGORIE ET BENEFICIAIRE DU FAIT DU NOUVEAU STATUT D'UN DEBLOCAGE DE CARRIERE ?

Par exemple pour un agent au 12ème échelon de la 1B (indice 586) depuis 6 ans ?

Dans ce cas l'Administration procède en 2 étapes :

--1. La décision d'intégration le classe au 1.1.84 en Ingénieur d'Etude de 2ème classe au 12ème échelon (ind. 586) avec 6 ans d'ancienneté.

--2. Une seconde décision intervient, à la même date, qui le classe au 13ème échelon d'Ingénieur d'Etude (ind. 608).

LES AGENTS RECRUTES A PLEIN TEMPS ET PASSES DEPUIS A TEMPS PARTIEL, SONT-ILS TITULARISES A 1/2 TEMPS OU A PLEIN TEMPS ?

Les agents recrutés à plein temps sont titularisés sur un emploi à temps complet.

Aussi lors de la titularisation, ils pourront soit accepter le passage à temps complet, soit repasser à temps partiel.

AGENTS EN CONGES POUR CONVENANCES PERSONNELLES. UN AGENT AYANT OBTENU UN CONGE POUR CONVENANCES PERSONNELLES A DEMANDE SA REINTEGRATION DANS LES DELAIS IMPARTIS, DEPUIS 5 OU 6 ANS. PEUT-ON LE LICENCIER EN CONSIDERANT QU'IL A REPONDU NEGATIVEMENT AUX DIFFERENTS ENVOIS D'AFFICHAGES ?

Cet agent est titularisable ; il doit donc recevoir notification du classement qui lui est proposé dans le corps correspondant à sa catégorie de contractuel.

S'il opte pour la titularisation, il sera titularisé et simultanément placé en position de disponibilité. En effet, le congé pour convenances personnelles du statut de contractuel correspond à la position de disponibilité du statut général des fonctionnaires.

Les conditions de réintégration après disponibilité lui seront, le moment venu, applicables.

DE NOMBREUX AGENTS ONT ETE TITULAIRES PENDANT UNE DUREE INFERIEURE A 15 ANS AVANT D'ENTRER COMME CONTRACTUELS AU CNRS. LEUR DROIT A UNE PENSION N'ETANT PAS OBTENU, LES COTISATIONS SONT REVERSEES A LA CAISSE D'ASSURANCE VIEILLESSE ET A L'IRCANTEC POUR CETTE PERIODE.

SI L'AGENT DU CNRS DEMANDE LA TITULARISATION, CES ANNEES SERONT-ELLES PRISES EN COMPTE POUR LA RETRAITE DE FONCTIONNAIRE ?

Pour les fonctionnaires qui ont effectué moins de 15 années de services avant d'entrer au CNRS en qualité d'agents contractuels et dont l'administration d'origine a procédé à l'affiliation rétroactive à la S.S. et à l'IRCANTEC, il appartiendra au CNRS de demander l'annulation de cette affiliation. Il conviendra néanmoins de vérifier que l'intéressé n'a pas la qualité de fonctionnaire sans droit à pension.

LE BENEFICIAIRE D'UNE PENSION QUI A DEUX ENFANTS "LEGITIMES", PEUT-IL BENEFICIER DE LA MAJORATION POUR ENFANTS (10 %) S'IL A ELEVE L'ENFANT DE SON CONJOINT DE L'AGE DE 7 ANS A 18 ANS ?

La majoration pour enfant est accordée aux fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants : ouvrent droit à cette majoration les enfants légitimes, naturels ou adoptifs du titulaire de la pension, mais aussi les enfants du conjoint issus d'un mariage précédent, ses enfants naturels dont la filiation est établie et ses enfants adoptifs.

UN AGENT TITULAIRE AU CNRS REDUISANT SON ACTIVITE A UN MI-TEMPS QUELQUES ANNEES AVANT SON DEPART A LA RETRAITE VERRA-T-IL SA PENSION CALCULEE SUR LE SALAIRE REEL DES SIX DERNIERS MOIS D'ACTIVITE (MI-TEMPS) OU SUR UN SALAIRE RETABLI A PLEIN TEMPS ?

Pour le calcul du montant de la pension, les émoluments de base des personnels qui accomplissent des services à temps partiel sont ceux auxquels les intéressés pourraient prétendre s'ils accomplissaient des services à plein temps.

LES CHERCHEURS ET LES I.T.A. AYANT ETE MIS A LA DISPOSITION D'ORGANISMES, HORS D'EUROPE, SANS REMUNERATION DE LA PART DU CNRS, ET QUI DEMANDENT LA VALIDATION DE LEURS SERVICES POURRONT-ILS BENEFICIER DES BONIFICATIONS POUR CARRIERES ACCOMPLIES HORS D'EUROPE ?

La bonification de dépaysement prévue à l'article L.12 a du code des pensions concerne des services civils accomplis pour le compte de l'Etat. Si tel est le cas, les services dont il est fait mention pourraient donner lieu à bonification.

LES SERVICES EFFECTUES A MI-TEMPS MEDICAL SONT-ILS VALIDABLES ? COMMENT SERONT DECOMPTEES CES PERIODES ?

Les services à mi-temps médical effectués dans le cadre du titre III des décrets de protection sociale des agents non titulaires de l'Etat sont validables au titre de l'article L.5 du code des pensions. Les périodes sont donc décomptées comme toutes périodes validables accomplies à temps partiel.

LA VALIDATION DOIT-ELLE ETRE DEMANDEE OBLIGATOIREMENT POUR TOUT AUTRE MINISTERE SI L'AGENT REUNIT DEJA 37,5 ANNUITES, PAR LA VALIDATION DE SES SERVICES ACCOMPLIS EN QUALITE DE CONTRACTUEL AU CNRS ?

La validation s'applique obligatoirement à l'ensemble des services validables (CNRS et autres et quel que soit le nombre d'années).

UN FONCTIONNAIRE SANS DROIT A PENSION DOIT DEMANDER LE VERSEMENT DES COTISATIONS A L'IRCANTEC ET A LA SECURITE SOCIALE AU MOMENT DE SA LIQUIDATION DE RETRAITE.

SI LES SOMMES VERSEES EN TANT QUE FONCTIONNAIRE SONT SUPERIEURES AUX COTISATIONS SECURITE SOCIALE ET IRCANTEC, QUE DEVIENT L'EXCEDENT ?

L'excédent éventuel des cotisations de pension civile versées par un fonctionnaire sans droit affilié rétroactivement à la S.S. et à l'IRCANTEC reste acquis au Trésor Public.

DANS LE CAS D'UN CUMUL DE PENSIONS, PAR QUEL REGIME LA BONIFICATION ET LA MAJORATION POUR ENFANTS SONT-ELLES PRISES EN COMPTE ?

Si l'intéressé à quinze années de services effectifs, il relève du régime des fonctionnaires et c'est au titre de ce régime (dit régime principal) que seront prises en compte les bonifications et majorations pour enfants.

UN AGENT AYANT ETE RECRUTE SUR 2 1/2 POSTES DANS LE MEME ORGANISME (DONC TITULARISABLE), LES ANNEES EFFECTUEES DANS CETTE SITUATION SONT-ELLES VALIDABLES ?

Les demandes de validation de services effectués à temps complet sur deux 1/2 postes de catégorie différente seront instruites au cas par cas, par le service des pensions.

Primes

UNE LETTRE DE MONSIEUR CURIEN

PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Septembre 1985

LES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT RECU UNE LETTRE DE MR CURIEN, MINISTRE DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE, PRÉSENTANT LE CONTENU DES TEXTES CONCERNANT LES PRIMES.

CES TEXTES SONT ACTUELLEMENT DANS LES CIRCUITS MINISTÉRIELS POUR SIGNATURE ET DEVRAIENT ÊTRE PUBLIÉS VERS LA FIN DU MOIS AU JOURNAL OFFICIEL.

CETTE LETTRE A ÉTÉ TRANSMISE PAR LE BUREAU NATIONAL À TOUS LES SECRÉTAIRES RÉGIONAUX DU SYNDICAT POUR QU'ILS EN ASSURENT LA DIFFUSION.

CONTRE EST REPRODUIT LE TABLEAU QUI ACCOMPAGNAIT LA LETTRE.

Les actions menées depuis plusieurs mois, à notre initiative, le fait que nombreux ont été ceux qui ont suivi notre mot d'ordre de différer la réponse à la titularisation, ont conduit le Ministre à maintenir un système d'indexation de la prime.

D'autre part, le texte de la lettre fait apparaître :

— Une amélioration du niveau des primes pour les catégories 1B, 1B bis, 4B, 5B, 6B et 7B. En ce qui concerne les 6B et 7B, la revalorisation sera plus importante qu'il n'apparaît sur le tableau : en effet, les organismes conserveront la possibilité d'allouer comme actuellement une prime de 12 % (soit 7 803 F par an au lieu des 5 202 F figurant sur le tableau).

— Un maintien des primes pour toutes les catégories de Techniciens et Ingénieurs.

— La suppression de l'obligation de présence dernier jour du semestre pour pouvoir bénéficier de la prime. Cela intéresse en particulier les personnes partant en retraite en cours de semestre.

— En ce qui concerne les Administratifs, le Ministre ne propose que le maintien du système existant. Pour ces personnels, la prime actuelle étant maintenue et les cotisations sociales n'étant plus perçues pour les titulaires sur les primes et indemnités, cela se traduit de fait par une augmentation de l'ordre de 10 %.

Dans cette lettre 2 revendications sont insatisfaites, pour lesquelles il nous faut continuer à agir :

-- la fin des discriminations vis à vis des Administratifs par l'application à ces personnels du système en vigueur pour les Ingénieurs et Techniciens.

-- l'harmonisation du taux des primes par l'application à tous de celui des Ingénieurs.

Cat.	Indice moyen budgt.	Taux	Prime nette attribuable (créd. annuel ouvert)	Corps	Ind. de réf.	Crédits ouverts		Prime moyenne		Prime maximum		Prime exception.	
						Taux	Crédits annuels ouverts	Taux	Montant annuel	Taux	Montant annuel	Taux	Montant annuel
0A	800	16%	29 819	IR hors Cl.	730	16%	29 900	15 %	28 032	30%	56 064	45%	84 096
1A	691	16%	25 756	IR 1 ^è Cl.	630	16%	25 805	15%	24 192	30%	48 384	45%	72 576
2A	524	16%	19 585	IR 2 ^è Cl.	477	16%	19 587	15 %	18 316	30%	36 633	45%	54 950
3A	491	16%	18 351	mesure transit.	448	16%	18 350	12 %	13 762	24%	27 525	36%	41 287
1B	472	12%	13 230	IE 1 ^è Cl.	375	16%	15 360	12 %	11 520	24%	23 040	36%	34 560
1B bis	438	12%	12 278	IE 2 ^è Cl.	375	16%	15 360	12 %	11 520	24%	23 040	36%	34 560
2B	376	12%	10 539	AI	375	12%	11 520	8 %	7 680	16%	15 360	24%	23 040
3B	336	12%	9 418	Tech. 1 ^è Cl.	343	12%	10 537	8%	7 024	16%	14 049	24%	21 074
				Tech. 2 ^è Cl.	306	12%	9 400	8%	6 266	16%	12 534	24%	18 800
				Tech. 3 ^è Cl.	306	12%	9 400	8%	6 266	16%	12 534	24%	18 800
4B	283	12%	7 820	AJT 1 ^è Cl.	260	12%	7 987	8%	5 325	16%	10 650	24%	15 975
5B	273	12%	7 517	AJT 2 ^è Cl.	260	12%	7 987	8%	5 325	16%	10 650	24%	15 975
6B	246	6%	3 345	AGT 1 ^è Cl.	254	8%	5 202	8%	5 202	16%	10 404	24%	15 605
7B	240	6%	3 262	AGT 2 ^è Cl.	254	8%	5 202	8%	5 202	16%	10 404	24%	15 605

AGENTS CONTRACTUELS

TITULAIRES

Prime d'installation

RAPPEL :

(Décret n° 76-468 du 31 Mai 1976 modifiant le décret n° 67-1084 du 14 Décembre 1967)

Elle est attribuée "aux fonctionnaires civils de l'Etat pendant l'année suivant leur première affectation en qualité de titulaire d'un grade d'une administration de l'Etat".

Cela concerne donc les personnels de recherche qui seront titularisés en application des statuts particuliers.

Trois conditions pour en bénéficier.

- Occuper pour la première fois un emploi de titulaire,
- Etre intégré dans l'un des corps suivants : Agent de Bureau, Agent d'Administration, Adjoint Administratif, Secrétaire d'Administration de 1^{ère} et de 3^{ème} classe, Attaché d'Administration de 2^{ème} classe, Agent Technique, Adjoint Technique, Technicien de 1^{ère} et de 3^{ème} classe.
- Il faut d'autre part qu'à la date de titularisation, la résidence administrative de l'agent soit située dans l'une des communes citées en annexe du décret. (voir annexe ci-contre).

MONTANT :

Le montant de cette prime est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice 289 (INM) appréciés soit à la date de titularisation, soit à la date du début du stage, soit au 1/1/84 6 090 F.

MODALITES DE VERSEMENT :

La circulaire FP 933 du 21/2/1968 précise notamment que (...) "la prime fait l'objet en principe de deux versements. Le premier versement intervient dans les 2 mois et le second versement, d'un montant égal, au cours du 7^{ème} mois, à compter de la notification à l'intéressé de la décision de son affectation. Mais les administrations feront droit à la demande éventuelle des bénéficiaires de percevoir au premier versement l'intégralité de la prime" (...).

Selon une information de la Direction du CNRS :

"Les crédits destinés à l'octroi de la prime d'installation aux personnels CNRS titularisés ont été inscrits au budget du Ministère de la Recherche et de la Technologie, mais ne seront mis en place qu'au terme des opérations de titularisation. Les modalités de versement de cette prime feront l'objet d'une instruction particulière".

(Voir modèle de lettre page 10.)

Annexe du décret n° 67-1084 :

« PARIS

Départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne : toutes communes.

DEPARTEMENT DE L'ESSONNE

Communes d'Arpajon, Athis-Mons, Ballainvilliers, Bièvres, Boissy-sous-Saint-Yon, Bondoufle, Boussy-Saint-Antoine, Brétigny-sur-Orge, Breuillet, Breux, Brunoy, Bruyères-le-Châtel, Bures-sur-Yvette, Champlan, Chilly-Mazarin, Corbeil-Essonnes, Crosne, Courcouronnes, Draveil, Egly, Epinay-sous-Sénart, Epinay-sur-Orge, Evry, Etioilles, Fleury-Mérogis, Gif-sur-Yvette, Gometz-le-Châtel, Grigny, Igny, Juvisy-sur-Orge, La Norville, La Ville-du-Bois, Le Coudray-Montceaux, Le Plessis-Pâté, Leuville-sur-Orge, Linas, Lisses, Longjumeau, Longpont-sur-Orge, Marcoussis, Massy, Mennecy, Montgeron, Monthléry, Morangis, Morsang-sur-Orge, Morsang-sur-Seine, Ollainville, Ormoy, Orsay, Palaiseau, Paray-Vieille-Poste, Quincy-sous-Sénart, Ris-Orangis, Sainte-Geneviève-des-Bois, Saint-Germain-lès-Arpajon, Saint-Germain-lès-Corbeil, Saint-Michel-sur-Orge, Saint-Pierre-du-Perroy, Saint-Yon, Saintry-sur-Seine, Saulx-les-Chartreux, Savigny-sur-Orge, Soisy-sur-Seine, Tigery, Varennes-Jarcy, Vauhallan, Verrières-le-Buisson, Vigneux-sur-Seine, Villabé, Villebon-sur-Yvette, Villemoisson-sur-Orge, Villiers-sur-Orge, Viry-Châtillon, Wissous, Yerres.

DEPARTEMENT DE SEINE ET MARNE

Communes de Brou-sur-Chantereine, Cesson, Champs-sur-Marne, Chelles, Combs-la-Ville, Courtry, Croissy-Beaubourg, Emerainville, Lieusant, Le Mée, Lésigny, Moissy-Cramayel, Lognes, Melun, Mitry-Mory, Nandy, Noisiel, Pontault-Combault, Réau, Savigny-le-Temple, Seine-Port, Servon, Torcy, Vaires-sur-Marne, Villeparisis, Vert-Saint-Denis.

DEPARTEMENT DU VAL D'OISE

Communes d'Andilly, Argenteuil, Arnouville-lès-Gonesse, Auvers-sur-Oise, Beauchamp, Bessancourt, Bezons, Boiesmont, Boissy l'Aillier, Bonneuil-en-France, Bouffémont, Butry-sur-Oise, Cergy, Champagne-sur-Oise, Cormeilles-en-Parisis, Courdimanche, Deuil-la-Barre, Domont, Eaubonne, Ecouen, Enghien-les-Bains, Eragny, Ermont, Ezanville, Franconville, Frépillon, Garges-lès-Gonesse, Géricourt, Gonesse, Groslay, Herblay, Jouy-le-Moutier, La Frette-sur-Seine, Le Plessis-Bouchard, L'Isle-Adam, Margency, Ménucourt, Mériel, Mery-sur-Oise, Montigny-lès-Cormeilles, Montlignon, Montmagny, Montmorency, Neuville-sur-Oise, Nesles-la-Vallée, Osny, Parmain, Pierrelaye, Piscop, Pontoise, Puisseux-Pontoise, Saint-Brice-sous-Forêt, Saint-Gra-tien, Saint-Leu-la-Forêt, Saint-Ouen-l'Aumône, Saint-Prix, Sannois, Sarcelles, Soisy-sous-Montmorency, Taverny, Vauréal, Valmondois, Villiers-Adam, Villiers-le-Bel.

DEPARTEMENT DES YVELINES

Communes d'Achères, Andrésy, Bois-d'Arcy, Bougival, Buc, Carrières-sous-Poissy, Carrières-sur-Seine, Chambourcy, Chanteloup-les-Vignes, Chatou, Chevreuse, Coignières, Conflans-Sainte-Honorine, Croissy-sur-Seine, Elancourt, Fontenay-le-Fleury, Fourqueux, Guyancourt, Jouy-en-Josas, Houilles, La Celle-Saint-Cloud, Le Chesnay, Le Mesnil-le-Roi, Le Pecq, Le Port-Marly, Les Loges-en-Josas, l'Etang-la-Ville, Le Vésinet, Louveciennes, La Verrière, Magny-lès-Hameaux, Maisons-LaFitte, Mareil-Marly, Marly-le-Roi, Maurecourt, Maurepas, Montesson, Montigny-les-Bretonneux, Orgenval, Plaisir, Poissy, Rocquencourt, Saint-Cyr-l'Ecole, Saint-Germain-en-Laye, Saint-Rémy-lès-Chevreuse, Sartrouville, Trappes, Vélizy-Villacoublay, Versailles, Viroflay, Voisins-le-Bretonneux.

COMMUNAUTE URBAINE DE LILLE

Communes énumérées à l'article premier du décret du 11 septembre 1967 délimitant le périmètre de l'agglomération de Lille pour l'application de la loi relative aux communautés urbaines.

Commission Exécutive du 16.9.85.

LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

(...) En cette rentrée, à deux mois (à quelques jours près) du 42ème Congrès Confédéral, la situation économique et sociale est marquée par les difficultés que rencontrent les travailleurs de notre pays dans les domaines de l'emploi, du pouvoir d'achat, de la protection sociale.

Cette situation résulte des choix successifs opérés par le Gouvernement depuis le premier plan de rigueur de Juin 1982, vivement critiqué par la CGT.

Durant les quatre ans qui viennent de s'écouler, nous avons fait l'expérience de l'incomptabilité croissante entre deux aspects de la politique gouvernementale appliquée dès 1981 :

-- d'une part un programme économique et social construit pour répondre aux besoins du pays et de la population ; programme qui avait commencé à voir le jour en 1981.

-- d'autre part, les hésitations puis la décision, à la faveur des plans de rigueur successifs de 1982 puis de 1983, de ne rien changer à l'intégration de la France dans les mécanismes du marché capitaliste mondial profondément dépendant de la stratégie de domination financière et monétaire des USA.

Depuis 1982 et 1983, la dérive de la politique du gouvernement de la gauche, face aux pressions et aux exigences du patronat a été principalement "justifiée" par la nécessité de tenir compte des "contraintes extérieures", de maintenir la "compétitivité des entreprises françaises", de "conquérir des parts de marché".

Cette politique économique fondée sur des critères exclusifs de rentabilité financière à court terme, n'a pas permis aux entreprises nationales, gérées selon les lois du marché, de contribuer efficacement à la relance des investissements productifs. La liberté laissée à l'exportation des capitaux, l'organisation des relations économiques et technologiques en fonction des intérêts purement financiers des groupes français aussi bien publics que privés et non en fonction du développement national, conduisent à l'abandon de capacités de productions stratégiques dans la sidérurgie, les charbonnages, les machines-outils, l'automobile, les chantiers navals...

Dans le même temps une politique active de transfert est mise en oeuvre. C'est la pression accrue sur les salaires qui se poursuit, la réglementation du travail et la protection sociale qui sont mises en cause ; tandis que les revenus boursiers ne cessent de s'accroître depuis plusieurs années. Ce sont les aides publiques accrues aux entreprises, sans réel contrôle quant à leur utilisation pour développer les investissements productifs ou encore le développement massif des TUC.

Loin d'améliorer la situation de l'emploi, cette politique a relancé le chômage, qui touche aujourd'hui 10,5 % de la population active. Dans ce contexte, le développement d'une société à deux vitesses, dont une frange serait particulièrement marginalisée est réel, avec tous les dangers que recèle une telle situation.

Ayant tracé à grands traits l'état de la situation économique et sociale, une question décisive se pose pour tenter d'y remédier :

QUEL EST L'ETAT DU RAPPORT DES FORCES ?

La lucidité nous impose de bien mesurer que le compte n'y est pas quant au niveau des luttes nécessaires pour inverser le cours de la politique gouvernementale.

Le mécontentement va grandissant mais ce qui prédomine encore chez la plupart des salariés qui avaient mis tant d'espoir en 1981, c'est le désappointement, voire la désaffection de l'action syndicale, dès lors que les conditions permettant de satisfaire les revendications ne sont pas perçues clairement. Les syndicats réformistes tels la CFDT, la FEN ou FO qui ne cherchent que des solutions visant à accompagner la gestion de la crise, n'y contribuent pas, bien au contraire. Parmi les difficultés rencontrées, il faut sans doute ajouter la division des partis de gauche qui pèse incontestablement dans la tête des travailleurs.

De tout cela découle un niveau de mobilisation bien inférieur à ce qu'il devrait être en regard de la situation à laquelle nous sommes confrontés, ouvrant ainsi plus grande la brèche aux pressions patronales.

Faisant ce constat de la situation économique et sociale, nous ne pouvons en rester là !

"Tout dépend de vous, avec la CGT" disions-nous lors du 41ème congrès confédéral. Avons-nous été compris ? A la faveur du débat du 42ème Congrès, la question vaut d'être posée et surtout d'être creusée pour rechercher les raisons d'une mobilisation insuffisante qui n'a pas permis de créer un rapport de force permettant la mise en oeuvre des réformes dans un autre contexte. Nous avons besoin d'approfondir nos analyses sur les mécanismes de la crise, sur son approfondissement, les conséquences qu'elle induit dans les comportements sociaux.

- Il faut sans doute aussi nous interroger sur notre capacité à convaincre la masse des salariés pour les mobiliser, les entraîner dans les luttes. Notre indépendance c'est aussi notre capacité de formuler des propositions mobilisatrices de savoir nous faire comprendre, de faire partager nos idées, nos objectifs et nos propositions. Mais c'est aussi la capacité à analyser nos insuffisances, nos limites et aussi nos défauts.

- S'interroger, par exemple, sur le décalage entre la perspective d'une grève générale avancée au début de l'année par la Commission Exécutive Confédérale et le niveau actuel des luttes. Il y va de la crédibilité de l'ensemble des organisations de la CGT.

- Réfléchir au rôle que peut jouer la CGT pour donner des perspectives concrètes, perceptibles par tous, remplaçant les progrès scientifiques dans une perspective d'issue à la crise, alors même qu'aujourd'hui modernisation et nouvelles technologies sont souvent plus perçues par ce que vivent les salariés à travers les licenciements et le chômage que par les perspectives d'allègement de la pénibilité, de nouveaux rapports avec le travail, d'emplois nouveaux, qu'elles devraient ouvrir.

- Préserver notre indépendance, c'est aussi être attentif à ne pas transporter le débat politique qui prévaut actuellement entre les partis de gauche, dans l'organisation syndicale.

Sans doute nous n'avons pas fini de mesurer les effets pervers de l'engagement de la CGT au moment du Programme Commun au détriment de son propre programme, avec toutes les difficultés qui en ont résulté, aussi bien en 1978 au moment de la rupture qu'avant 1981 lors de la bataille de la CGT sur le contenu du changement. (Nous sommes tous ici bien placés pour savoir ce qu'il nous en a coûté).

Tout cela pour dire que si l'un ou l'autre des partis (ou les deux) avaient décidé de faire pencher la CGT en faveur de ses thèses, de nouvelles difficultés nous attendraient qui pourraient porter un coup fatal au syndicalisme de classe et de masse dont nous nous revendiquons. C'est cette interrogation qui nous a conduit dans la dernière période à renforcer notre vigilance sur l'indépendance syndicale et à réagir sans attendre à l'interview de R. Malzieu publié dans l'Humanité. (Voir BRS N° 241).

Ces interrogations, et surtout les débats qu'elles suggèrent avec les travailleurs, pour tenter, avec eux d'y répondre sont, de l'avis du Bureau National, autant d'éléments susceptibles de nous aider à surmonter les difficultés que rencontre la CGT dans le développement des luttes et en premier lieu dans le secteur dont nous avons la responsabilité. Car c'est bien l'urgence de l'heure. Encore faut-il dans ce domaine que nous soyons attentifs à notre pratique syndicale. La réflexion de la CGT "pour un syndicalisme responsable et efficace" ne date pas d'hier. Plus les attaques du patronat sont fortes, plus nous devons être exigeants :

- sur la nécessité de débattre avec les salariés de la situation, des objectifs de l'action, de nos propositions ;
- pour prendre en compte leurs préoccupations diversifiées selon les catégories ;
- sur le caractère de masse des initiatives à développer.

La tentation peut être grande, devant les difficultés que l'on rencontre à mobiliser en profondeur, de s'engager dans la voie de la surenchère volontariste. A l'inverse du but recherché, cela n'en rajouterait-il pas aux difficultés de mobilisation ? et n'affaiblirions-nous pas un peu plus la C.G.T. alors que nous avons tant besoin que sa capacité d'action se renforce !

LA SITUATION AU CNRS ET A L'INSERM

Il est bien évident que ces questions qui valent dans l'ensemble du mouvement syndical CGT, interpellent en tout premier lieu le SMRS, l'ensemble de ses adhérents, pour la part qui est la leur dans la Recherche et plus particulièrement au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA.

A bien des égards, la politique mise en oeuvre depuis 1981 dans le domaine de la Recherche et de la Technologie est assez exemplaire des contradictions et de l'incompatibilité dont je parlais au début de ce rapport.

Il y eu le Colloque National dont est issue la L.O.P., mais la réalisation partielle de celle-ci affaiblit considérablement les efforts entrepris, au point par exemple, que les moyens accordés aux laboratoires du CNRS n'aient pas rattrapé leur niveau de 1976.

Titularisation des personnels des EPST mais reconnaissance des spécificités limitée tant en raison d'une évolution insuffisante de la capacité du Statut Général de la Fonction Publique à intégrer les mutations technologiques qu'en raison d'un manque évident de volonté politique, et de moyens d'accompagnement.

Je ne reviendrais pas ici sur l'analyse qu'a faite notre Commission Exécutive du 10 Mai sur le plan triennal. L'adoption en première lecture par l'Assemblée Nationale n'a pas apporté de modification susceptible de modifier l'appréciation que nous avons portée. Ce plan, bien que réaffirmant la Recherche et le Développement Technologique comme une priorité nationale, programme une réduction des ambitions et des efforts affichés en 1982.

Les moyens et les créations de postes ainsi programmés sont inférieurs aux réalisations de la période de 1982-1985 pourtant jugées insuffisantes par le rapport annexe du plan triennal. L'effort en matière de Recherche Industrielle ne passe que par de nouvelles aides aux entreprises par le système des crédits d'impôts sans prévoir véritablement d'évaluation de leur utilisation.

Ainsi, la volonté affichée que nous partageons de faire de la Recherche et la Technologie le vecteur de la modernisation risque fort de rester au rang des bonnes intentions si le tissu industriel du pays continue de se détériorer.

Les difficultés que nous avons rencontrées pour débattre massivement avec les travailleurs de ces questions en liaison avec leurs préoccupations les plus immédiates, doivent nous inciter à être attentifs à ne pas en rester aux incantations dénonçant le plan triennal, mais bien à en détecter très concrètement les effets dans les laboratoires de nos organismes, d'en discuter avec les personnels pour engager avec eux les initiatives appropriées aux situations très diversifiées que nous ne manquerons pas de rencontrer...

La situation de l'emploi scientifique, l'insuffisance des créations de postes comme des moyens pour remédier aux déclassements, cristallisent pour l'essentiel le mécontentement des personnels. Encore faut-il que nous soyons à l'écoute de ce qui s'exprime pour faire connaître notre point de vue sur la situation et aller vers le développement d'initiatives d'action à un niveau tel qu'il puisse faire évoluer positivement les choses.

LE CONTENTIEUX REVENDICATIF

.Statut de titulaire : Je ne reviendrais pas ici sur l'appréciation portée en Janvier et en Juillet. Le délai d'option est maintenant arrivé à expiration. Il est tout à fait important que nous puissions faire un bilan des réponses faites par les personnels. Cela étant, comme l'indique la déclaration du Bureau National du 1/7, une nouvelle étape commence : celle de l'action pour faire progresser ce qui n'a pas été pris en compte par le Gouvernement.

1) en premier lieu, en finir avec les incertitudes qui continuent de peser sur les primes. En l'état actuel de ce que nous savons par les informations données au téléphone par le Ministère, et plus récemment par le Ministre lui-même lors de sa venue à Grenoble lundi dernier, le décret qu'il a paraphé serait dans le circuit des signatures. Le contenu serait approchant du document communiqué en Mars par le MRT... ; l'indexation définie par un indice de référence serait maintenue, tout comme le relèvement partiel des primes versées aux "petites catégories". Par contre rien ne serait modifié concernant les personnels administratifs, le seul espoir affirmé par le MRT étant que la souplesse qui avait permis en 1981 d'obtenir la parité jusqu'à la 4D soit maintenue.

2) les transformations d'emplois nécessaires aux reclassements : Un travail de réflexion reste entièrement à faire sur les critères à utiliser lors des reclassements (concours internes, changement de grade...); cela pourrait être l'occasion de prendre en compte les initiatives concernant les personnels inscrits sur liste d'aptitude qui ce sont développées notamment à Bordeaux.

3) intégration de tous les 2B/2D dans le corps des Assistants Ingénieurs : cela pose tout autant la question des transformations d'emplois.

4) la titularisation des mi-temps pour qui les engagements pris par le MRT restent à concrétiser.

5) enfin, accorder une importance toute particulière au développement des TUC dans nos organismes. Nous avons pris du retard dans la prise en compte de la situation de ces jeunes. Il faut que les sections fassent un bilan, contactent ces TUC, apprécient leurs conditions d'emploi et envisagent avec eux les initiatives à prendre, adaptées à leur situation, aux problèmes qu'ils rencontrent.

AUCUN DE CES PROBLEMES NE TROUVERA DE REPNSES POSITIVES SANS L'ACTION DES PERSONNELS.

Les succès des initiatives auxquelles nous avons contribué au cours du 1er semestre, ne doit pas nous cacher les efforts que nous devons encore déployer pour que ces initiatives débouchent sur des résultats concrets. Elles nécessitent une participation plus massive et plus active des personnels. Cela passe par une pratique bien adaptée à la diversité des secteurs et des catégories qui composent nos organismes. Bref, nous avons à donner corps aux orientations définies par notre XVIIIème Congrès il y a moins d'un an.

D'ores et déjà nos camarades de Bordeaux ont décidé d'une initiative à l'occasion de la venue de Papon demain. Mais il sont bien placés, et nous avec, pour savoir que l'effet d'entraînement ne donne pas toujours les résultats escomptés. C'est bien à un travail en profondeur qu'il faut s'atteler :

Informar	///	AGIR
Débattre	///	POUR
Consulter	///	NOS REVENDICATIONS

sont, de l'avis du B.N., les priorités de cette rentrée 1985.

--- En direction des militants et adhérents

- 1.) Pour discuter avec eux de la situation, des problèmes qu'ils rencontrent.
- 2.) Pour affronter sans faiblesse les débats que nous souhaitons voir aborder dans la CGT à l'occasion notamment de la préparation du 42ème Congrès Confédéral.
- 3.) Ce travail en direction de militants et adhérents est indispensable pour remédier aux difficultés d'organisation persistantes qui font qu'encore aujourd'hui des adhérents 1984 n'ont toujours pas leur carte 1985, tout simplement parce qu'on ne leur a pas proposée. Alors même que le retard de paiement des cotisations à la trésorerie nationale prend des allures inquiétantes.

--- En direction de l'ensemble des personnels

Une grande diversité d'approches est indispensable :

- pour définir les objectifs
- et décider des actions à entreprendre.

Dans ce sens, le Bureau National propose :

- 1) D'ORGANISER UNE "TOURNEE" DE L'ENSEMBLE DES SECTIONS avec la participation de chacun de ses membres.
- 2) DE CONVOQUER UN C.S.N. DANS LA 2ème QUINZAINE D'OCTOBRE pour faire un premier bilan de cette campagne de débat et d'action.
- 3) UN B.R.S. A TOUS LES ADHERENTS fera le compte-rendu des travaux de notre C.E. et servira de base à la préparation de ce C.S.N.
- 4) L'OUVERTURE D'UNE TRIBUNE DE DISCUSSION dans notre propre presse dans le cadre de la préparation du 42ème Congrès Confédéral en complément de celle ouverte dans LE PEUPLE.

EUREKA

Lancé par F. MITTERRAND au début de l'année 1985 EUREKA est présenté comme un projet civil de coopération européenne pour le développement des technologies de pointe, à l'opposé d'I.D.S. lancée en 1983 par Reagan, dont les objectifs militaires sont clairement affichés : il s'agit en premier lieu d'être en mesure d'abattre les missiles soviétiques inter-continentaux remettant en cause le concept même de la dissuasion nucléaire. Il offre la possibilité d'une puissante relance technologique aux U.S.A. similaire à celle qui a prévalu lors du plan de conquête de la lune. Le budget annoncé est de 50 milliards de dollars dont 26 milliards sur les 5 premières années, soit environ 250 milliards de francs —> 1/4 du budget de l'Etat.

5 à 6 % de ces 26 milliards de dollars pourraient concerner l'Europe sous forme de contrats de Recherche. Autrement dit, si les seules réponses étaient de dire oui ou non à I.D.S., cela signifierait dans le 1er cas : main-mise à 95 % des U.S.A. sur la technologie européenne. Dans le 2ème cas : craindre une fuite des cerveaux attirés par la manne qui découle d'I.D.S. —> d'où retard probable pour l'Europe.

Sachant que sur 10 ans le taux de croissance des biens de hautes technologies a été de

- + 5 % en Europe
- + 7,5 % aux USA
- + 14 % au Japon

- les U.S.A. consacrent 100 milliards \$/an au développement de recherches technologiques civiles avec un taux de progression des masses affectées à ces recherches de + 10 %.

- la dépense de l'Europe est inférieure du 1/3 à celle des USA - sa progression est moitié moins rapide.

Autres points de repère :

dans les grandes filières technologiques

- Robotique : la CEE importe plus de la moitié de ses besoins en robots industriels.
- Informatique : Bull, principale firme européenne est au 10ème rang mondial Philips, seul producteur européen de circuits est au 11ème rang. Au total de ses besoins en informatique, l'Europe dépend à 85 % des U.S.A.
- Dans le domaine des Télécom si l'Europe est en position de leader —> 11 firmes européennes fabriquent 11 téléphones digitaux différents sans aucune norme alors qu'il n'en existe que 2 au Japon.
- Dans les domaines des Matériaux nouveaux et des Biotechnologies ces problèmes de dispersion sont à peu près de même nature.

En dehors de toute considération politique tout le monde s'accorde à reconnaître qu'il s'agit là des secteurs de pointe pour les 5 ou 10 ans à venir. C'est dans ce contexte que se situe EUREKA. Il propose le lancement de 24 programmes autour de 5 grands axes.

(1) EUROMATIQUE : objectif —> fournir tout ce qui est nécessaire aux 2 grands axes informatiques

- calcul numérique ultra-rapide
- développement de l'intelligence artificielle

(2) EUROBOT :

1. Mise au point de robots de la 3ème génération
 - . mobiles
 - . autonomes
 - . interactifs avec l'environnement —> c'est à dire sensibles.
2. Construction d'un atelier automatisé et flexible
3. Mise au point de lasers de puissance 50 KW (10 fois plus puissant qu'aujourd'hui).

(3) EUROCOM : Mise en place de connexions informatiques pour la Recherche européenne qui est un véritable problème aujourd'hui —> IBM est sur les rangs - réseau qui va intéresser 50 Universités européennes.

(4) EUROBIO : Dans le domaine de l'agriculture, l'agro-alimentaire, la santé avec l'interfaçage avec les PUD.

(5) EUROMAT : Mise au point d'une turbine de moteur thermique terrestre de 500 à 1000 CV.
- recherche sur céramique.

I.D.S. a plusieurs conséquences :

- risque de voir se maintenir et développer l'avance technologique USA
- remet en cause le caractère dissuasif de la force nucléaire, mettant ainsi directement en cause le système de défense de la France —> son indépendance.

EUREKA, présenté comme un projet civil qui pourra avoir des retombées militaires - certains pays non membres de la CEE ont marqué leur préférence pour EUREKA tels :

la Suisse
la Norvège
l'Autriche
et la Suède

alors que nombre de pays socialiste tels

la RCA
la Hongrie
la Bulgarie
la Yougoslavie
l'URSS
et la Chine ont montré un intérêt actif pour ce projet... tout comme d'ailleurs le Japon...

la réalité des enjeux est immense. Le prix à payer pour l'avenir est très lourd au point qu'il dépasse les possibilités de faire face au niveau d'un seul pays.

De l'avis du B.N., il semblerait devoir être prudent sur l'analyse faisant d'EUREKA un pendant d'IDS, voire une première étape vers l'intégration à IDS. Ce que ne fait pas la déclaration de la CE de l'UGICT du 12 juillet dernier qui semble plus centrée sur une prise de position idéologique délaissant complètement le terrain du défi technologique... et des enjeux posés

- de la maîtrise économique et donc politique
- de l'aide aux pays en voie de développement
- sur les problèmes de la paix.

D'ores et déjà une série de questions se posent auxquelles nous vous proposons de réfléchir mais qui interpellent plus largement toute la CGT...

- quels sont les besoins du pays ?
 - . qu'est-ce qu'il sait faire ?
 - . qu'est-ce qu'il peut faire ?
- quelle coopération pour quelles retombées réciproques aussi bien en matière d'emploi que financières —————> quelle Europe ?
- quels contenus des forces productives (problèmes de formation que cela pose...)
- équilibres des financements
(moyens supplémentaires ou pas ? par rapport aux moyens déjà engagés —————> relations organismes Recherche/EUREKA.
- comment débattre de tout ces enjeux avec les travailleurs
- négociations de ces questions avec le monde du travail.
la CGT s'y intéresse-t-elle ou pas ?

Une prise de position du SNTRS s'avère indispensable. Nous pensons qu'elle devrait notamment interpellier le Gouvernement pour qu'il ouvre la question devant les organisations syndicales.

- indiquer que pour ce qui le concerne, le SNTRS est prêt à en savoir plus avant d'arrêter une position définitive sur EUREKA...
- comporter une partie sur la paix indispensable, en appelant la communauté scientifique à combattre IDS et en plaçant toute déviance d'EUREKA sous leur propre responsabilité. Bref, une démarche constructive susceptible de produire autre chose qu'une dénonciation pure et simple d'un projet dont la nocivité reste, à notre avis, encore à démontrer...

Prime d'installation (suite) : MODÈLE DE LETTRE

NOM :

Prénoms :

N° d'agent :

(ou Madame)

Monsieur l'Administrateur Délégué
de la Circonscription.

(ou Madame)

Monsieur l'Administrateur Délégué,

En application du décret n° 67-1084 du 14 décembre 1967, je demande à bénéficier de la Prime spéciale d'installation.

Je demande que cette prime me soit versée en une fois.

distinguées. Veuillez agréer, Monsieur l'Administrateur Délégué, mes salutations

NOM :

Signature :

Action Sociale.

UN ACCORD QU'IL NOUS FAUDRA FAIRE PROGRESSER AVEC
LES PERSONNELS.

Au lendemain des élections de juin dernier, les syndicats de la plate-forme SNTRS-SMCS-SNPCEN avaient été conduits à distinguer dans les résultats plusieurs caractéristiques. La première étant sans doute le désintérêt croissant des personnels vis-à-vis du CAES, exprimé par près de 50 % d'abstentions, la deuxième étant un désaveu de l'ancienne majorité CFDT / CGC qui a perdu ce scrutin.

C'est en tenant compte de ces éléments, mais aussi de la nécessité de redresser le CAES, que la "plate-forme" s'est affirmée prête à rechercher les conditions d'une gestion pluraliste. Pendant trois mois l'ensemble des syndicats s'est mis au travail pour aboutir à un accord portant sur des objectifs et des moyens pour redresser le CAES et restaurer les conditions de son rayonnement.

Aucun accord aussi complet soit-il ne permet de faire l'économie d'un engagement militant surtout dans ce domaine. Il ne s'agit ni de faire l'impasse sur les divergences ni de les souligner. Ce qui est en jeu c'est d'abord le niveau des services rendus par le CAES et la capacité du SNTRS à en être le meilleur artisan à l'intérieur de cette alliance, c'est à dire que pour réussir nous devons rester attentifs aux besoins des personnels. Cela ne suffirait pas, il sera nécessaire d'apporter la preuve de notre compétence à gérer.

La politique d'investissement poursuivie par l'ancienne majorité ajoutée à la faiblesse des moyens accordés par le CNRS rend fragile une recherche de rééquilibrage entre les différents postes budgétaires notamment pour maintenir le niveau des activités locales. L'accord va assez loin sur l'analyse de cette situation et ouvre la possibilité d'une transparence nouvelle des choix budgétaires, il y a une indiscutable évolution de la CFDT sur ces questions, il n'en demeure pas moins qu'il nous faudra participer avec une extrême attention à la préparation des discussions budgétaires notamment la mise en place du groupe d'études sur cette question.

D'une manière plus générale l'accord permet de tracer le cadre d'une action sociale rénovée en intervenant autant sur l'assouplissement et la transparence du mode de fonctionnement que sur la définition de nouvelles responsabilités locales et régionales assorties de modalités de financement spécifiques. Autant de perspectives qui ne peuvent que nous satisfaire.

Sur toutes ces questions il demeure encore des divergences dont il nous appartiendra de faire progresser les solutions avec les personnels. Mais d'ores et déjà la préparation d'un schéma directeur des actions sociales peut être un excellent moyen de faire vivre la diversité des situations autour d'objectifs définis par et pour les personnels.

Au-delà de ces points forts, le SNTRS avec ses partenaires de la "plate-forme" se trouve confronté à la nécessité d'explorer d'autres formes de loisirs ou de services compatibles avec la vocation du CAES et avec l'évolution de nos catégories. Il faut approfondir comme notre précédent Congrès nous y invite ce que sont nos spécificités et de quelles exigences nouvelles ou renouvelées elles peuvent être porteuses dans le domaine du CAES. Ce que peut signifier le rapport aux loisirs, aux vacances, à la solidarité pour nos catégories et quelles solutions leur offrir n'est pas seulement affaire d'"enquête", c'est prioritairement affaire de dialogue et de présence parmi les personnels. C'est finalement la question du contenu même de ce fameux "salaire différé" qui est en débat et des réponses que nous pouvons proposer va dépendre l'influence de notre syndicat et sa capacité à faire progresser l'accord intersyndical.

Nos élus vont avoir de grandes responsabilités puisqu'ils vont se trouver aux premières loges, mais sans l'engagement de tout le syndicat leurs compétences et leur bonne volonté resteront totalement insuffisantes.

Vous trouverez ci-joint :

— Les propositions des syndicats de la "plate-forme" reprenant pour l'essentiel les points sur lesquels a porté la discussion de la Commission Exécutive du SNTRS du 16 Septembre dernier.

— L'accord intersyndical pour une gestion pluraliste du CAES du CNRS.

NOUS PUBLIERONS LE COMPTE-RENDU DU CNRS QUI SE REUNIRA
LES 24 ET 25 SEPTEMBRE, DANS LE PROCHAIN BULLETIN...

3 PROPOSITIONS POUR LE REDRESSEMENT DU C.A.E.S.

La faible participation des personnels, 51,38 lors des dernières élections pour le renouvellement du CNAS, porte la marque d'un désintérêt progressif des personnels qui devrait conduire l'ensemble des parties prenantes des activités sociales (militants sociaux et syndicaux, agents du CNRS) à s'interroger sur le sens de cette désaffection et les remèdes à y apporter.

LES RAISONS D'UNE DÉGRADATION

Il faut certainement y voir le résultat d'une baisse régulière des moyens consacrés par le CNRS au CAES ainsi qu'une répartition mal équilibrée de ces moyens par le CAES.

Il faut aussi y voir le résultat d'une inadéquation des services du CAES aux besoins des personnels du CNRS : activités onéreuses et non compétitives avec les prestations d'autres organismes, un problème général de communication entre les personnels et les élus du CAES qui conduit à une mauvaise traduction de leurs aspirations et qui devrait provoquer un renouvellement des pratiques militantes à tous les niveaux du CAES.

Le poids des habitudes et des modes de travail a pu également engendrer des phénomènes de lourdeurs administratives encouragées par une certaine indifférence de la part des personnels.

Devant cette situation le SNTRS, le SNCS et le SNPCEN ont proposé à leurs partenaires syndicaux d'examiner ensemble les raisons de cette dégradation et s'il était possible de la redresser dans le cadre d'une gestion pluraliste tenant compte des résultats électoraux. Arrivés au terme de cette phase de discussion, ils estiment le moment venu de faire connaître les propositions qu'ils ont été conduits à faire pour aider le CAES à renouer avec les personnels.

I - MODIFIER LE FONCTIONNEMENT DU CAES

Améliorer la prise en compte des aspirations et leur diversité demande que le système actuel de communication interne du CAES et entre le CAES et les personnels soit revu dans le sens d'une plus grande souplesse, d'une meilleure écoute et de la transparence avec un souci permanent d'efficacité.

UN BUREAU RESPONSABLE

Le CNAS ayant pour fonction majeure de définir les orientations du CAES, c'est au bureau qu'il revient d'animer la politique du CAES, dans le respect strict de ces orientations.

DES COMMISSIONS LÉGÈRES ET COMPÉTENTES

Pour que le Bureau puisse jouer ce rôle il convient de modifier les prérogatives des commissions qui ne doivent plus exercer de responsabilités de gestion et alléger leur composition en recherchant comme premier critère celui de la compétence.

UNE ADMINISTRATION SOUPLE ET MODERNE.

Le Bureau devrait soumettre au CNAS un projet de modernisation de l'administration du CAES, accompagné d'un plan de formation des personnels qui accroissent son efficacité et sa souplesse dans le cadre des missions que lui a fixé le CNAS.

De même il paraît nécessaire de réfléchir à l'embauche de collaborateurs qualifiés pour la gestion de certains services.

HARMONISER LE STATUT DES PERSONNELS

Le statut des personnels du CAES doit se régler dans un esprit d'équité avec leurs collègues du CNRS et avec un souci de justice par rapport à leur situation actuelle. C'est pourquoi l'accord du 3 Juillet dernier avec la Direction du CNRS, qui prévoit l'extinction de la double carrière et des compléments de prime à compter du 1er Janvier 1985, par l'attribution d'une indemnité différentielle assumée par le CNRS, doit s'appliquer dans les meilleurs délais.

II - UN BUDGET EQUILIBRE

Une réforme du budget s'avère nécessaire pour assainir et redresser la situation actuelle. Elle doit permettre de respecter les équilibres entre les besoins locaux et nationaux, et tenir compte de l'existence des régions.

Il s'agira de permettre au CNAS de prendre rapidement une décision concernant l'achèvement du centre d'Oléron.

La part du budget engagée en investissement mérite un examen attentif qui tienne compte à la fois du poids actuel et avenir des remboursements en capital et des conditions précises de rentabilité des équipements actuels. Elle suppose également une étude sérieuse des conditions auxquelles le CAES pourrait s'engager dans la recherche de partenaires avec l'examen des conséquences que cette éventuelle ouverture peut avoir sur le potentiel "lits-vacances" disponible pour les personnels du CNRS.

En tout état de cause, il ne peut être question de diminuer les moyens attribués aux activités locales.

Concernant l'attribution des moyens, il y aura lieu de prendre en compte les réalités régionales. Cette prise en compte doit revêtir la forme d'une attribution plancher reconduite annuellement à laquelle s'ajouterait la possibilité de financements complémentaires sous forme d'une relation contractuelle entre les régions et le CAES. Le CAES devra veiller à ce que les inégalités inter-régionales se résorbent progressivement.

III - UN SCHEMA-DIRECTEUR DE L'ACTION SOCIALE

Afin d'associer pleinement l'ensemble des composantes du CAES, le Bureau soumettra au CNAS un schéma-directeur comportant les orientations et leur financement.

L'élaboration de ce schéma-directeur devra s'inscrire dans le cadre d'un processus de consultation de l'ensemble des instances du CAES, locales, régionales, et nationales. Il sera soumis à l'ensemble des personnels.

ALLER VERS UNE GESTION PLURALISTE

Ces propositions pourraient être soumises au CNAS par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du CNRS. Elles constitueraient ainsi le cadre d'une action commune de nos militants pour le redressement du CAES.

pour une gestion pluraliste du CAES du CNRS

I. AMELIORER LE FONCTIONNEMENT DU C.A.E.S.

La faible participation des personnels (51,3 %) lors des dernières élections pour le renouvellement du C.N.A.S., porte la marque d'un désintérêt progressif des personnels qui devrait conduire l'ensemble des parties prenantes des activités sociales (militants sociaux et syndicaux, agents du C.N.R.S.), à s'interroger sur le sens de cette désaffection et les remèdes à y apporter.

Devant cette situation, le SGEN/CFDT, le SNCS/FEN, le SNIRS/CGC, le SNPCEN/FEN, le SNPRES/FO, et le SNTRS/CGT ont décidé d'examiner ensemble les raisons de cette désaffection.

Ils proposent la mise en place des orientations suivantes pour redonner au C.A.E.S. le rayonnement attendu par l'ensemble des agents du C.N.R.S. et de ses Instituts.

Ils tiennent à réaffirmer la place du C.A.E.S. face aux différents acteurs sociaux du C.N.R.S.

- les négociations sont du domaine des organisations syndicales face à la direction du C.N.R.S. et de ses Instituts.
- le C.A.E.S. du C.N.R.S., organisme à vocation sociale, est au service de tous. Il est l'émanation des organisations syndicales du C.N.R.S. et de ses Instituts.
- le C.A.E.S. est gestionnaire de son secteur. De plus, c'est un outil pour les organisations syndicales afin de mieux cerner les différentes situations, tant nationales que régionales, dans les domaines d'action sociale liés au C.T.P.
- le C.A.E.S. est employeur.

Pour le C.A.E.S., ils revendiquent principalement à l'égard du C.N.R.S. :

- Un renforcement des moyens de l'action sociale avec au minimum un budget plancher, d'une année sur l'autre, indexé sur l'évolution de la masse salariale du C.N.R.S. et de ses Instituts (primes comprises).
- L'obtention de nouveaux moyens en personnels afin que le CAES puisse compléter notamment la dotation aux régions C.A.E.S., et gérer convenablement le centre de vacances d'Oléron.
- La révision de la Circulaire 650, définissant le Droit Social au C.N.R.S. et de ses Instituts, afin de permettre aux militants sociaux d'exercer pleinement leurs mandats.
- La responsabilité de chef de service des agents affectés aux différents secteurs du C.A.E.S.

Améliorer la prise en compte des aspirations et leur diversité demande que le système actuel de communication interne du C.A.E.S. et entre le C.A.E.S. et les personnels soit revu dans le sens d'une plus grande souplesse, d'une meilleure écoute et de la transparence avec un souci permanent d'efficacité.

Le C.A.E.S. doit être au service de tous !

Il doit revoir sa politique de subventionnement afin de permettre d'ouvrir les activités à toutes les catégories d'agents à des conditions attractives en maintenant une priorité aux plus défavorisés.

Afin d'améliorer le fonctionnement interne, il faut préciser la place et les responsabilités de chacun au sein du C.A.E.S.

- l'établissement des orientations générales, leur précision suivant les différents secteurs d'activité, leurs interférences, leur mise en oeuvre, sont du ressort d'élus mandatés.
- la gestion des différents services est du ressort de professionnels affectés ou employés par le C.A.E.S.

1-- UN BUREAU RESPONSABLE

Le C.N.A.S. ayant pour fonction majeure de définir les orientations du C.A.E.S., c'est au bureau qu'il revient d'animer la politique du C.A.E.S., dans le respect de ces orientations.

Le bureau (composé de 11 membres), dans son rôle d'exécutif du C.N.A.S., a notamment pour tâche :

- la mise en oeuvre des choix du C.N.A.S.,
- l'élaboration des propositions de budget et du schéma directeur à voter par le C.N.A.S.,
- le suivi de la gestion de chaque secteur d'activité du C.A.E.S.,
- le suivi de la situation des différentes régions C.A.E.S.,
- la mise en place et le suivi des groupes de travail,
- le suivi des relations avec le C.N.R.S. et ses Instituts,
- le suivi et la mise à disposition aux syndicats des dossiers concernant les secteurs d'action sociale du C.N.R.S. non gérés directement par le C.A.E.S.,
- le suivi de la formation du personnel affectés au C.A.E.S.,
- le suivi de la gestion des personnels employés par le C.A.E.S.,
- l'embauche des responsables de secteur et le suivi de l'organisation interne de ces secteurs.

Pour que le bureau puisse jouer ces rôles, il convient de modifier les prérogatives des commissions qui ne doivent plus exercer de responsa-

bilités de gestion et alléger leur composition en recherchant comme premier critère celui de la compétence.

Dans l'attente des conclusions du groupe de travail sur la réforme du fonctionnement du C.A.E.S., le Bureau met en place :

- des commissions composées d'élus (5 à 7), chargés particulièrement dans chaque secteur de contrôler la mise en application des orientations définies par le C.N.A.S. par le ou les professionnel(les).
- des groupes de travail, composés d'élus, de militants, de professionnels du C.A.E.S. ou externes, chargés de remettre un rapport au Bureau du C.A.E.S., suivant les nécessités définies par ce Bureau ou par le C.N.A.S.

2-- LA REGIONALISATION

Le processus de régionalisation du C.A.E.S. engagé il y a maintenant plus de 3 ans doit déboucher rapidement.

Les dernières régions doivent se mettre en place avec l'accord des C.L.A.S. concernés.

Ces structures régionales seront dotées par le C.N.A.S. d'un budget de fonctionnement de reconduction, corrigé progressivement, afin de faire disparaître les disparités, les inégalités de traitement liées à la construction du C.A.E.S.

Ces structures régionales auront par ailleurs la possibilité d'obtenir un plus budgétaire si leurs demandes s'inscrivent dans le schéma directeur voté par le C.N.A.S.

Ce schéma directeur sera proposé au C.N.A.S. par le Bureau à partir des différentes contributions proposées par les régions et à partir des propositions issues de la journée nationale des C.L.A.S. Il sera soumis à l'ensemble des personnels.

Ces structures régionales seront suivies par le Bureau en s'appuyant sur leur représentant au C.N.A.S.

II. MODERNISER L'ADMINISTRATION DU C.A.E.S.

Le Bureau devra soumettre au C.N.A.S. un projet de modernisation de l'administration du CAES, accompagné d'un plan de formation des personnels qui accroissent son efficacité et sa souplesse dans le cadre des missions que lui a fixé le C.N.A.S.

De même, il paraît nécessaire de réfléchir à l'embauche de collaborateurs qualifiés pour la gestion de certains services.

Afin de permettre à tous (élus et professionnels) un meilleur travail, de se rendre accessible à tous les utilisateurs potentiels :

. le C.A.E.S. devra se doter de moyens modernes de gestion et d'information.

- en informatisant progressivement tous ses services, nationaux et régionaux, tous les centres de vacances,
- en enrichissant progressivement ses services d'information actuels, (bulletins - catalogues)
- en mettant en place progressivement une banque de données accessibles grâce à la télématique.

- en améliorant le service de reproduction actuel du siège social.

. Le C.A.E.S. devra réviser son service d'information aux ayants-droit en n'hésitant pas à s'appuyer sur les différents moyens existants au C.N.R.S.

III. HARMONISER LE STATUT DES PERSONNELS

La situation des personnels du C.A.E.S. doit se régler dans un esprit d'équité avec leurs collègues du C.N.R.S. et avec un souci de justice par rapport à leur situation actuelle. C'est pourquoi l'accord du 3 Juillet dernier avec la Direction du C.N.R.S., qui prévoit l'extinction de la double carrière et des compléments de prime à compter du 1er Janvier 1985, par l'attribution d'une indemnité différentielle assumée par le C.N.R.S., doit s'appliquer dans les meilleurs délais.

IV. UN BUDGET EQUILIBRE

Une réforme du budget s'avère nécessaire pour améliorer la situation actuelle. Elle doit permettre de respecter les équilibres entre les besoins locaux et nationaux et tenir compte de l'existence des régions. Elle devra conduire à une véritable transparence financière et budgétaire à tous les niveaux, locaux, régionaux et nationaux. Il s'agira de permettre au C.N.A.S. de prendre rapidement une décision concernant l'échévement du Centre d'Oléron. Cela passe par la recherche active de partenaires afin d'en assurer le financement.

La part du budget engagée en investissement mérite un examen attentif qui tienne compte à la fois du poids actuel et à venir des remboursements en capital et des conditions précises de rentabilité des équipements actuels. Elle suppose également une étude sérieuse des conditions auxquelles le C.A.E.S. pourrait s'engager dans la recherche de partenaires avec l'examen des conséquences que cette éventuelle ouverture peut avoir sur le potentiel "lits-vacances" disponible pour les personnels du C.N.R.S.

En tout état de cause, il ne peut être question que cela conduise à une réduction de la part consacrée aux activités locales.

V. UNE POLITIQUE VACANCES

La politique "vacances" du C.A.E.S. doit être renforcée.

- en diversifiant ses implantations, et les types de vacances, en proposant des échanges avec d'autres comités d'entreprise, en investissant dans des centres gérés par des organismes de Tourisme Social.
- en recherchant d'autres partenaires.

Elle doit assurer le meilleur remplissage des Centres C.A.E.S. existants.

VI. UN C.A.E.S. OUVERT

- Le C.A.E.S. doit amplifier son ouverture vers les collectivités locales notamment, il doit participer aux nombreuses initiatives rassemblant les C.E.

Il doit se rapprocher des nombreuses associations mises à la disposition des dits comités d'entreprise.

Il doit intervenir face à ses partenaires en utilisant sa spécificité, ses acquis, mais aussi en utilisant le potentiel, l'originalité de l'organisme C.N.R.S.

* Ces propositions sont soumises au C.N.A.S. par l'ensemble des organi- *
* sations syndicales représentatives du C.N.R.S. *
* Elles constituent le cadre de l'action commune de leurs militants *
* pour la gestion du C.A.E.S. pour les 3 années à venir. *

P/ le SGEN/CFDT

le SNCS/FEN

le SNIRS/CGC

le SNPCEN/FEN

le SNPRES/FO

le SNTRS/CGT

J. Parry
J. W.
de Réats
po Hubrecht
Roussel
Hubrecht

DERNIERE MINUTE

C.N.A.S. - C.A.E.S. - C.N.R.S. 24 - 25 SEPTEMBRE 1985 -

... APRÈS EN AVOIR DÉBATTU, LE C.N.A.S. A ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ ET 1 ABSTENTION, LES PROPOSITIONS DE "L'ACCORD INTERSYNDICAL POUR UNE GESTION PLURALISTE DU C.A.E.S."

... IL A ÉLU, À L'UNANIMITÉ ET 1 ABSTENTION, UN BUREAU COMPOSÉ DE 11 MEMBRES SE RÉPARTISSANT EN FONCTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DE CHACUNE DES LISTES :

- 4 "PLATE-FORME SNTRS/SNCS/SNPCEN	Gérard MANDVILLE (SNTRS) Daniel BOURGOIN (SNCS) Roger HENSGEN (SNPCEN) Catherine JOUITTEAU (SNTRS)
- 4 SGEN-CFDT	
- 2 SNIRS-CGC	
- 1 SNPRES-FO	

... Parmi les membres du bureau, le C.N.A.S. a élu successivement et à l'unanimité :

PRÉSIDENT	:	G. MANDVILLE	(SNTRS-CGT)
VICE PRÉSIDENT	:	C. ROUSSEL	(SNPRES-FO)
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL	:	G. ETIENNE	(SGEN-CFDT)
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT	:	D. BOURGOIN	(SNCS-FEN)
TRÉSORIER	:	M. HUBRECHT	(SNIRS-CGC)
TRÉSORIER ADJOINT	:	JC. LEBRUN	(SGEN-CFDT)

UN COMPTE-RENDU DÉTAILLÉ DE CETTE IMPORTANTE SESSION VOUS PARVIENDRA DANS LE PROCHAIN BULLETIN.

Pour la libération de Michel SEURAT

(Chercheur au CNRS) et des otages emprisonnés au Liban.

Au mois de Juin dernier, le SNTRS-CGT, avec le SNCS-FEN, a participé activement à la Manifestation qui a rassemblé plusieurs milliers de personnes pour exiger la libération de Michel SEURAT, Chercheur au CNRS et du Journaliste Jean-Paul KAUFFMANN (voir BRS n° 241-Juillet 1985).

Un Comité International de Scientifiques, dont vous trouverez l'appel ci-contre, vient d'être créé.

La présidence collective vient d'être élargie, avec la participation de Jean LAFOREST, Physicien Ingénieur de Recherche (GRENOBLE).

Une Conférence de Presse dont nous reparlerons, se tiendra dans le courant de la semaine prochaine. Pour sa part, le SNTRS-CGT entend contribuer au succès de cette initiative. Il appelle l'ensemble de ses adhérents à organiser un large soutien à cet appel.

COMITE INTERNATIONAL DES SCIENTIFIQUES POUR LA LIBERATION DE MICHEL SEURAT (CNRS) ET DES OTAGES EMPRISONNÉS AU LIBAN

En mai, dès la prise de nouveaux otages et de la disparition de Michel SEURAT, chercheur au CNRS, et de Michel KAUFMAN, la communauté scientifique, et ses organisations entreprenaient des démarches.

- Après, --- la manifestation du 24 Juin, pour exiger la libération des otages,
--- la déclaration de la Direction Générale du Centre National de la Recherche Scientifique,
--- les communiqués et les déclarations à la presse du Syndicat National des Chercheurs Scientifiques SNCS-FEN, et de ses partenaires européens,
--- les démarches de la section scientifique, 44, du Comité National du CNRS (dont dépend M. SEURAT), et de son président,

malgré des espoirs possibles de libération, l'action doit se poursuivre au niveau national et international de la communauté scientifique.

Un COMITE INTERNATIONAL DES SCIENTIFIQUES POUR LA LIBERATION DE MICHEL SEURAT ET DES OTAGES EMPRISONNÉS AU LIBAN, est créé.

La présidence collective de ce Comité International est assuré par :

- Jean-Marie LEGAY, biologiste, président de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques : F.M.T.S.
- Professeur Paul MILLIEZ, Doyen Honoraire de l'Hôpital Broussais.
- Marc OLLIVIER, économiste, Secrétaire Général du SNCS-FEN...

Le Comité International s'engage à agir pour la libération des otages. Il rappelle que la coopération scientifique et technique n'obéit à d'autres considérations que celle de la circulation des idées et de la compréhension entre les peuples. C'est parce que nous sommes profondément attachés à cet idéal et pour consolider les liens d'amitiés et de solidarité entre les hommes que nous sommes déterminés à oeuvrer pour la libération des otages.

Le soutien à cet appel, du Comité International des Scientifiques est ouvert à tous ceux qui travaillent pour la recherche, pour l'enseignement, ou qui souhaitent apporter leur soutien à cette entreprise. Le siège provisoire du Comité est fixé au : 28, rue Monsieur le Prince, 75 006 PARIS (Téléphone : 633 58 45). Secrétariat international du Comité : Alain PRIGENT, chercheur CNRS, 28, rue Monsieur le Prince Paris 6ème.

PARIS, le 13 Septembre 1985.

Afrique du Sud

DECLARATION COMMUNE DU SNCS-FEN, DU SNTRS-CGT ET DU SNPCEN-FEN

Les peuples d'Afrique Australe, depuis de très nombreuses années sont en lutte.

Qu'il s'agisse des Angolais, des Mozambicains ou des habitants de la Namibie, qui ont lutté et luttent encore -en Namibie- contre le colonialisme, qu'il s'agisse du peuple de l'Union Sud Africaine, confronté depuis des dizaines d'années à l'horrible système de l'apartheid (discrimination raciale) et des Bantoustans (isolement des noirs dans des "réserves"), tous ces peuples sont victimes d'un système d'exploitation et de répression barbare mis en place et dirigé par le gouvernement raciste de l'Union Sud Africaine, avec le soutien des "démocraties occidentales", et en particulier des U.S.A. et de la Grande Bretagne.

Leurs luttes pour leur dignité, pour leur indépendance et pour leur développement se heurtent à des actions de guerre -comme en Angola- de subversion -comme au Mozambique- à des massacres quotidiens et à une répression massive -comme en Afrique du Sud, où chaque jour la liste des morts s'allonge, et où de très nombreux militants de la démocratie croupissent en prison depuis des dizaines d'années (22 ans pour Nelson MANDELA, Président de l'A.N.C.).

Le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN et le SNPCEN-FEN condamnent avec force la politique d'agressions militaires et de répressions policières meurtrières du gouvernement de l'Union Sud Africaine et expriment la solidarité des travailleurs scientifiques français avec les peuples d'Afrique Australe en lutte contre cette politique.

Ils demandent la libération de tous les prisonniers politiques et l'abolition du système de l'apartheid.

Ils demandent instamment au gouvernement français de contribuer plus efficacement à soutenir leurs luttes, en répondant favorablement et immédiatement aux appels lancés par leurs représentants, par l'Organisation de l'Unité Africaine et par l'Organisation des Nations Unies réclamant l'application des sanctions économiques et financières à l'égard du gouvernement de l'Union Sud Africaine.

Ils appellent tous les chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs et contractuels de physique nucléaire, à appuyer, par tous les moyens à leur disposition, les luttes des peuples d'Afrique Australe.

Bloc-notes ...

CIRC. 13/85 (18/1/85) Liste complémentaire de machines ouvrant droit à la "Prime de Technicité".
 DECR. 26/85 (4/2/85) Concernant les agents recrutés en France et affectés à l'étranger.
 CIRC. 32/85 (Fév.85) Instruction relative aux contrats industriels de recherche.
 CIRC. 45/85 (11/3/85) Remboursement de frais d'inscription à des stages, séminaires, colloques.
 CIRC. 55/85 (18/3/85) Liste des fêtes légales et journées chômées 1985 et 1986.
 CIRC. 56 85 (20/3/85) Mesures en faveur des jeunes familles et de familles nombreuses (mesures transitoires).
 CIRC. 57/85 (18/3/86) Les 500 F supplémentaires pour les T.U.C.
 CIRC. 62/85 (3/4/85) Comité Médical du CNRS.
 CIRC. 65/85 (6/4/85) Primes 1er semestre 85.
 DECR. 67/85 (29/3/85) Création de Fonctions de Directeur de recherche associé à temps partiel.

CIRC. 72/85 (26/4/85) Acquisition de gros équipements.
 CIRC. 76/85 (2/5/85) Condition d'utilisation des volontaires de l'Aide Technique (Service National) dans les DOM et TOM.
 CIRC. 99/85 (19/6/85) Indemnisation du chômage des non titulaires de l'Etat.
 CIRC. 100/85 (20/6/85) Représentants de l'Administration à la CHS nationale.
 CIRC. 107/85 (28/6/85) Réforme du Complément Familial et mise en place de l'allocation au jeune enfant.
 CIRC. 113/85 (15/7/85) Taux de l'avantage en nature "logement".
 CIRC. 114/85 (15/7/85) Taux de vacation au 1/7/85.
 CIRC. 117/85 (15/7/85) Plafond pour jeunes gens à charge.
 CIRC. 120/85 (31/7/85) Droit d'accès aux restaurants.
 CIRC. 127/85 (31/7/85) Prestations familiales au 1/7/85

TRAITEMENT DES TITULAIRES

AU

Ces tableaux donnent les traitements bruts et nets pour la Région Parisienne.

TRAITEMENT BRUT = Traitement de base + indemnité de Résidence (3 % pour la R.P.)

TRAITEMENT NET = Traitement de base - cotisations Sécurité Sociale et Pension + indemnité de Résidence - Cotisation solidarité

Pour calculer les traitements pour la Province, appliquer les coefficients suivants :

	traitement brut	traitement net
Zone 2	0,98	0,97677
Zone 3,4,5,6	0,97	0,96712

COTISATIONS

SECURITE SOCIALE

4,75 % du
traitement de base

PENSION

7 % du
traitement de base

SOLIDARITE

1 % de (Tr.base - cotis. Soc. + Ind de Rés.) sont exonérés
les agents dont le traitement net est inférieur au traitement
de base brut de l'ind. 248 (5383,50 F au 1/7/85).

INGENIEUR DE RECHERCHE			
Ech	Ind	Brut	Net
Hors Classe			
1	647	14 466,09	12 687,68
2	723	16 165,33	14 178,01
3	810	18 110,57	15 884,12
4	A 1	19 452,09	17 060,68
5	A 2	20 234,64	17 747,02
6	A 3	21 285,50	18 668,69
1ère Classe			
1	571	12 766,85	11 197,30
2	647	14 466,09	12 687,68
3	723	16 165,33	14 178,01
4	772	17 260,91	15 138,91
5	810	18 110,57	15 884,12
2ème Classe			
1	400	8 943,49	7 844,00
2	426	9 524,83	8 353,88
3	453	10 128,50	8 883,33
4	481	10 754,57	9 432,43
5	503	11 246,39	9 863,80
6	539	12 051,34	10 569,78
7	571	12 766,85	11 197,30
8	608	13 594,11	11 922,89
9	647	14 466,09	12 687,68
10	675	15 092,16	13 236,77
11	702	15 695,82	13 766,22

INGENIEUR D'ETUDES			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
1	586	13 102,20	11 491,45
2	608	13 594,11	11 922,89
3	626	13 996,58	12 275,88
4	647	14 466,09	12 687,68
2ème Classe			
1	357	7 982,07	7 000,77
2	374	8 362,14	7 334,11
3	393	8 787,01	7 706,77
4	415	9 278,84	8 138,12
5	437	9 770,75	8 569,56
6	456	10 195,54	8 942,12
7	481	10 754,57	9 432,43
8	499	11 157,04	9 785,43
9	525	11 738,30	10 295,23
10	550	12 297,34	10 785,53
11	563	12 587,97	11 040,44
12	586	13 102,20	11 491,45
13	608	13 594,11	11 922,89

ASSISTANT INGENIEUR			
Ech	Ind	Brut	Net
1	325	7 266,56	6 373,29
2	340	7 602,00	6 667,43
3	358	8 004,38	7 020,34
4	375	8 384,54	7 353,76
5	392	8 764,61	7 687,11
6	410	9 167,08	8 040,11
7	427	9 547,15	8 373,45
8	442	9 882,59	8 667,65
9	459	10 262,66	9 001,00
10	475	10 620,41	9 314,78
11	490	10 955,76	9 608,89
12	506	11 313,52	9 922,68
13	519	11 604,15	10 117,57
14	529	11 827,74	10 373,67

TECHNICIEN			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
(a)	274	6 128,22	5 375,06
(b)	294	6 573,46	5 765,34
(c)	314	7 020,65	6 157,65
1	339	7 579,59	6 647,79
2	378	8 451,57	7 412,57
3	394	8 809,33	7 726,34
4	410	9 167,08	8 040,11
5	431	9 636,59	8 451,89
6	454	10 150,82	8 902,91
7	478	10 687,45	9 374,56
2ème Classe			
1	358	8 004,38	7 020,34
2	383	8 563,42	7 510,66
3	402	8 988,20	7 883,23
4	410	9 167,08	8 040,11
5	431	9 636,59	8 451,89
6	445	9 949,62	8 726,45
3ème Classe			
1	262	5 867,72	5 199,46
2	269	6 019,72	5 333,60
3	285	6 372,26	5 588,87
4	293	6 551,14	5 745,76
5	309	6 908,81	6 059,46
6	322	7 199,52	6 314,43
7	339	7 579,59	6 647,79
8	357	7 982,07	7 000,77
9	372	8 317,42	7 294,90
10	383	8 563,42	7 510,66
11	401	8 965,80	7 863,57
(d)	402	8 988,20	7 883,23
(e)	410	9 167,08	8 040,11

ADJOINT TECHNIQUE			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
1	317	7 087,68	6 196,77
2	328	7 333,68	6 432,10
3	336	7 512,56	6 588,99
4	344	7 691,43	6 745,87
2ème Classe			
1	235	5 281,64	4 682,24
2	242	5 433,64	4 816,38
3	251	5 628,97	4 988,76
4	262	5 867,72	5 199,46
5	271	6 063,14	5 371,91
6	282	6 305,14	5 530,01
7	292	6 528,74	5 721,11
8	302	6 752,33	5 922,21
9	310	6 931,21	6 079,10
10	317	7 087,68	6 196,77
11	324	7 244,24	6 353,66

AGENT TECHNIQUE			
Ech	Ind	Brut	Net
1er Niveau			
1	259	5 801,80	5 155,26
2	264	5 911,14	5 237,77
3	270	6 041,39	5 352,72
4	278	6 171,64	5 450,93
5	289	6 305,14	5 667,32
2ème Niveau			
1	222	4 999,47	4 433,23
2	226	5 086,30	4 509,86
3	230	5 173,14	4 586,49
4	235	5 281,64	4 682,24
5	241	5 411,89	4 797,18
6	246	5 520,47	4 893,01
7	250	5 607,80	4 969,64
8	254	5 694,05	5 046,20
9	259	5 801,80	5 155,26
10	264	5 911,14	5 237,77
(f)	269	6 019,72	5 333,60

CHARGE D'ADMINISTRATION			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
1	506	11 313,52	9 922,68
2	519	11 604,15	10 117,57
3	556	12 431,41	10 710,26
4	601	13 437,55	11 785,58
5	647	14 466,09	12 687,68
6	677	15 136,88	13 276,00
2ème Classe			
1	388	8 675,17	7 608,67
2	416	9 301,24	8 157,76
3	453	10 128,50	8 883,33
4	489	10 933,15	9 589,32
5	519	11 604,15	10 117,57
6	556	12 431,41	10 903,12
7	586	13 102,20	11 491,45

1 ER JUILLET 1985

ATTACHE D'ADMINISTRATION			
Ech	Ind	Brut	Net
Principalat			
1	489	10 933,15	9 589,32
2	519	11 604,15	10 117,57
3	571	12 766,85	11 197,30
4	601	13 437,55	11 785,58
5	647	14 446,09	12 687,68
1ère Classe			
1	492	11 000,48	9 630,30
2	533	11 917,18	10 452,12
3	571	12 766,85	11 197,30
4	594	13 281,07	11 648,34
5	631	14 108,33	12 373,91
2ème Classe			
(g)	305	6 819,37	5 981,02
1	335	7 507,32	6 569,35
2	352	7 870,23	6 902,69
3	369	8 250,38	7 236,10
4	380	8 496,29	7 451,78
5	402	8 988,20	7 883,33
6	426	9 524,83	8 353,88
7	453	10 128,50	8 883,33
8	478	10 687,45	9 374,56

ADJOINT D'ADMINISTRATION			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
1	317	7 087,68	6 196,77
2	328	7 333,68	6 432,10
3	336	7 512,56	6 588,99
4	344	7 691,43	6 745,87
2ème Classe			
1	235	5 281,64	4 682,24
2	242	5 433,64	4 816,38
3	251	5 628,97	4 988,76
4	262	5 867,72	5 199,46
5	271	6 063,14	5 371,91
6	282	6 305,14	5 530,01
7	292	6 528,74	5 726,11
8	302	6 752,33	5 922,21
9	310	6 931,21	6 079,10
10	317	7 087,68	6 196,77
11	324	7 244,24	6 373,24

INDEMNITE DE RESIDENCE

Pour la Région Parisienne : 3 % du traitement de base. Les agents classés à un indice inférieur à 281, bénéficient d'une indemnité de résidence calculée sur cet indice 281.

MGEN

2 % du traitement de base (facultatif) (Les tableaux ne tiennent pas compte de cette cotisation)

AGENT D'ADMINISTRATION			
1er Niveau			
1	259	5 801,80	5 155,26
2	264	5 911,14	5 237,77
3	270	6 041,39	5 352,72
4	276	6 171,64	5 412,99
5	282	6 305,14	5 530,01
2ème Niveau			
1	222	4 999,47	4 433,23
2	226	5 086,30	4 509,86
3	230	5 173,14	4 586,49
4	235	5 281,64	4 682,24
5	241	5 411,89	4 797,18
6	246	5 520,47	4 893,01
7	250	5 607,30	4 969,64
8	254	5 694,05	5 046,20
9	259	5 801,80	5 155,26
10	264	5 911,14	5 237,77

- (a) (b), (c) : Echelons provisoires pour l'intégration 2B 1ère, 2ème et 3ème échelons.
- (d) : Indice (402) maintenu à titre personnel pour l'intégration des 3B 11ème échelon.
- (e) : Echelon provisoire auquel pourront accéder tous les 3B intégrés en T.3. après 1 an et 9 mois dans le 11ème échelon de T.3. Cet échelon sert également à l'intégration des 3B 12ème échelon.
- (f) : Echelon provisoire auquel pourront accéder tous les 6B intégrés en Agent Technique 2ème niveau.
- (g) : Echelon de stage.
- (h) : Echelon provisoire pour l'intégration des 2D 1,2 et 3.
- (j) : Indice maintenu à titre personnel pour l'intégration des 3D 11.
- (k) : Echelon provisoire auquel pourront accéder tous les 3D intégrés en S.A.R. 3.
- (l) : Indice maintenu à titre personnel pour l'intégration des 6D 10.

SECRETAIRE D'ADMINISTRATION			
1ère Classe			
(h)	297	5 640,58	5 824,20
(i)	322	7 199,52	6 314,43
1	339	7 579,59	6 647,79
2	378	8 451,57	7 412,57
3	394	8 809,33	7 736,24
4	410	9 167,08	8 040,11
5	431	9 636,59	8 451,89
6	454	10 150,82	8 902,91
7	478	10 687,45	9 374,56
2ème Classe			
1	358	8 004,38	7 020,34
2	383	8 563,42	7 510,66
3	402	8 988,20	7 883,23
4	410	9 167,08	8 040,11
5	431	9 636,59	8 451,89
6	445	9 949,62	8 726,45
3ème Classe			
1	254	5 694,05	5 046,20
2	262	5 867,72	5 199,46
3	279	6 238,10	5 469,92
4	294	6 573,46	5 765,34
5	309	6 908,81	6 059,46
6	322	7 199,52	6 314,43
7	339	7 579,59	6 647,79
8	357	7 982,07	7 000,77
9	372	8 317,42	7 294,90
10	383	8 563,42	7 510,66
11	401	8 965,80	7 863,57
(j)	402	8 988,20	7 883,23
(k)	410	9 167,08	8 040,11

AGENT DE BUREAU			
1er Niveau			
1	243	5 455,30	4 835,50
2	248	5 563,89	4 931,32
3	254	5 694,05	5 046,20
4	259	5 801,80	5 155,26
5	264	5 911,14	5 237,77
2ème Niveau			
1	216	4 869,22	4 318,28
2	219	4 934,30	4 375,72
3	223	5 021,14	4 452,35
4	228	5 129,72	4 548,17
5	233	5 238,22	4 643,92
6	238	5 346,80	4 739,75
7	243	5 455,30	4 835,50
8	248	5 563,89	4 931,32
(l)	249	5 585,55	4 950,44

Pour mieux vous défendre...

- Optez pour le prélèvement automatique des cotisations (adressez-vous à votre COLLECTEUR ou des TRESORIER, il se fera un plaisir de donner les renseignements nécessaires. (à défaut adressez-vous au SUTRS national.)
- Si vous n'êtes pas au PAC, PAYEZ régulièrement vos cotisations !

TABLEAU des SALAIRES au 1er Juillet 1985 édité par le SNTAS-CGT

DES CONTRACTUELS

GRILLE B.R.S. N° 2 4 3

Dans ce tableau, vous trouverez pour toutes les catégories et tous les échelons de contractuels, les salaires au 1er JUILLET 1985
 Ces chiffres représentent les salaires bruts mensuels de la région parisienne : traitement principal (TP) sur la base annuelle de 24 799 F au 1er AVRIL l'indice 100, plus indemnité de résidence (IR) de Paris (3% du traitement principal pour les salaires supérieurs à l'indice 281 et IR afférent à l'indice 281 pour les salaires inférieurs à l'indice 281).
 Les indices utilisés sont les indices au 1.1.84

POUR LA PROVINCE : appliquer les coefficients suivants :
 Zone 2° 3°-4°-5°-6°

Coefficient à appliquer 0,98 0,97

Pour avoir les salaires nets, il convient de déduire la sécurité sociale l'IRCANTEC, la MGEN (voir le calcul au bas de la page) d'y ajouter les allocations familiales et le supplément familial de traitement

1er ECHELON		2ème ECHELON		3ème ECHELON		4ème ECHELON		5ème ECHELON		6ème ECHELON		7ème ECHELON		8ème ECHELON		9ème ECHELON		10ème ECHEL.		11ème ECHEL.		12ème ECHELON	
Cat.	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Cat	Ind Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind. Salaire	Ind	
OA	647 14 466,09	723 16165,33	810 18110,57	*	11 19452,09	*	12 20234,64	*	13 21285,50	*			OA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1A	571 12 766,85	647 14466,09	723 16165,33	772 17260,91	810 18110,57								1A										
2A	400 8 943,49	426 9524,83	453 10128,50	481 10754,57	503 11246,39	539 12051,34	571 12766,85	571 12766,85	571 12766,85	571 12766,85	571 12766,85	571 12766,85	2A	608 13594,11	647 14466,09								
3A	374 8 362,14	393 8787,01	415 9278,84	437 9770,75	456 10195,54	481 10754,57	499 11157,04	499 11157,04	499 11157,04	499 11157,04	499 11157,04	499 11157,04	3A	525 11738,30	550 12297,7	578 12923,32	608 13594,11						
1B bis	357 7 982,07	371 8295,10	389 8697,57	406 9099,96	430 9614,27	453 10128,50	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	OB	493 11022,88	519 11604,15								
1B	357 7 982,07	371 8295,10	389 8697,57	406 9099,96	430 9614,27	453 10128,50	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	478 10687,45	1B	493 11022,88	519 11604,15	544 12163,18	563 12587,97	586 13102,20					
2B	274 6 128,22	294 6573,46	314 7020,65	334 7467,84	348 7780,87	365 8160,94	378 8451,57	378 8451,57	378 8451,57	378 8451,57	378 8451,57	378 8451,57	2B	394 8809,33	410 9167,08	431 9636,59	454 10150,82	478 10687,45					
3B	262 5 867,72	269 6019,72	285 6372,26	293 6551,14	309 6908,81	322 7199,52	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	3B	357 7982,07	372 8317,42	383 8563,42	402 8988,20	410 9167,08					
4B	242 5 433,64	249 5585,55	255 5715,80	264 5911,14	271 6063,14	280 6258,47	291 6506,42	291 6506,42	291 6506,42	291 6506,42	291 6506,42	291 6506,42	4B	298 6662,98	306 6841,77	317 7087,68	324 7244,24						
5B	235 5 281,64	242 5433,64	250 5607,80	258 5780,89	266 5954,55	276 6171,64	286 6394,58	286 6394,58	286 6394,58	286 6394,58	286 6394,58	286 6394,58	5B	294 6574,40	302 6752,33	310 6931,21							
6B	222 4 999,47	228 5129,72	232 5216,55	237 5325,05	243 5455,30	248 5563,89	253 5672,39	253 5672,39	253 5672,39	253 5672,39	253 5672,39	253 5672,39	6B	259 5802,64	264 5911,14	269 6019,72							
7B	216 4 869,22	223 5021,14	228 5129,72	232 5216,55	237 5325,05	243 5455,30	246 5520,47	246 5520,47	246 5520,47	246 5520,47	246 5520,47	246 5520,47	7B	251 5628,97	258 5780,89	264 5911,14							
OD	388 8 675,17	416 9301,24	453 10128,50	489 10933,15	519 11604,15	556 12431,41	601 13437,55	601 13437,55	601 13437,55	601 13437,55	601 13437,55	601 13437,55	OD	647 14466,09	677 15136,88								
1D	331 7 400,72	352 7870,23	369 8250,38	388 8675,17	405 9055,24	430 9614,27	453 10128,50	453 10128,50	453 10128,50	453 10128,50	453 10128,50	453 10128,50	1D	478 10687,45	496 11089,92	519 11604,15	544 12163,18	586 13102,20					
2D	279 6 236,80	297 6640,58	322 7199,52	345 7713,75	368 8227,98	386 8630,45	410 9167,08	410 9167,08	410 9167,08	410 9167,08	410 9167,08	410 9167,08	2D	431 9636,59	454 10150,82	478 10687,45							
3D	262 5 867,72	269 6019,72	285 6372,26	293 6551,14	309 6908,81	322 7199,52	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	339 7579,59	3D	357 7982,07	372 8317,42	383 8563,42	402 8988,20	410 9167,08					
4D	232 5 216,55	238 5346,80	243 5455,30	247 5542,14	251 5628,97	258 5780,89	264 5911,14	264 5911,14	264 5911,14	264 5911,14	264 5911,14	264 5911,14	4D	268 7997,97	274 8128,22	279 8236,80	285 8372,26	290 8484,02					
5D	228 5 129,72	234 5259,97	237 5325,05	241 5411,89	246 5520,47	250 5607,30	257 5759,22	257 5759,22	257 5759,22	257 5759,22	257 5759,22	257 5759,22	5D	263 5889,47	267 5976,30	272 6084,80	277 6193,39	282 6305,14					
6D	216 4 869,22	218 4912,64	224 5042,89	227 5107,97	230 5173,14	233 5238,22	237 5325,05	237 5325,05	237 5325,05	237 5325,05	237 5325,05	237 5325,05	6D	241 5411,89	245 5498,72	249 5585,55							
6D bis	219 4 934,30	223 5021,14	229 5151,39	232 5216,55	236 5303,39	240 5390,22	244 5477,05	244 5477,05	244 5477,05	244 5477,05	244 5477,05	244 5477,05	7D	248 5563,89	252 5650,64	255 5715,80	259 5802,64	264 5911,14					

1D 13ème Echelon - Ind. 631 - Salaire 14108,33

* REMUNERATION AFFERENTE AUX ECHELLES LETTRE - ARRETE DU 29 AOUT 1957 -

TAUX DE COTISATION DES ASSURANCES SOCIALES ET DES ALLOCATIONS FAMILIALES

1) Dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale (9060 F)

	assuré	employeur
Cotisations Alloc. Familiales :	néant	9,00%
Cotisations Accident du travail :	néant	2,50%
Cotisations Vieillesse :	5,70%	8,20%

2) Sur la totalité des rémunérations (primes comprises)

	assuré	employeur
Cotisations Maladie, Maternité		
Invalidité Décès :	5,50%	12,60%
Assurance veuvage :	0,10%	néant

IRCANTEC

Cotisations : 1,12 % jusqu'au plafond de la Sécurité sociale
 3,40 % de (salaire brut + prime ca h. sup.) - 8 110 F.

Prix du point : 1,813 F

MGEN : Cotisation (facultative) : 2 % du traitement.

COTISATION DE SOLIDARITE

1 % de (salaire brut + prime) - (Sec. Soc. + IRCANTEC + Supl. Famll.)
 Sont exemptés de cette cotisation les agents dont le salaire net. mensuel est inférieur à 5383,50 F

TELEPHONE

VOICINOTRE
FUTUR NUMERO

A partir du 25 octobre, à 23 heures,
il va devenir : 45 85 44 44

RÉPONDREU SNTRS
45 85 61 52