

JANVIER
1986
N° 247

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

LE BUREAU NATIONAL
PRESENTE À TOUS LES ADHERENTS, AINSI QU'À
LEUR FAMILLE, SES MEILLEURS VOEUX
À L'OCCASION DE LA NOUVELLE ANNÉE.

30 JANVIER :

METTRE EN ECHEC LE MAUVAIS PROJET DE LOI SUR L'AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL.

Le Gouvernement, contre l'avis majoritaire des organisations syndicales, a maintenu son projet de loi sur l'aménagement du temps de travail.

Cette question nous concerne tous.

C'est un projet dangereux. Il veut remettre en cause l'idée de garanties et de droits collectifs des travailleurs.

Il ne vise pas à supprimer les heures supplémentaires pour créer des emplois, mais à ne pas payer, en partie, ces heures supplémentaires. Il vise également à supprimer l'indemnisation du chômage partiel. Tout cela se traduirait par une diminution brutale des ressources des salariés.

(voir tableau page 22)

.../...

Des répercussions au CNRS ?

L'annualisation du temps de travail a été instituée au CNRS en 1982. Cette mesure, seul le SNTRS-CGT s'y est opposé à l'époque. Le projet du gouvernement, s'il était adopté, aurait, sans aucun doute des conséquences sur la vie des personnels du CNRS. En effet, la tentation sera forte d'étendre le même type de mesure à la Fonction Publique.

Pourraient alors être visés, au CNRS, les compensations pour le travail de nuit, le travail en horaire décalé, et pour les heures supplémentaires occasionnelles.

Et cela ne risque-t-il pas de remettre en cause la prime des administratifs, qui est versée aujourd'hui sous forme d'heures supplémentaires ?

Autant de raisons pour que les personnels du CNRS agissent avec l'ensemble des travailleurs et dans l'organisme pour empêcher que ce projet soit adopté ET QUE DES NEGOCIATIONS AIENT LIEU SUR CES QUESTIONS.

La lutte indispensable contre ce projet doit s'accompagner d'une réflexion sur la question du temps de travail et son aménagement et des solutions qui tiennent compte de l'intérêt des travailleurs. C'est ce que notre syndicat a réaffirmé lors de son 18ème Congrès :

"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."

Pour cela nous indiquions qu'il fallait réduire le temps de travail à 35 heures sans perte de salaire. Nous ajoutions :

"Cela suppose, dans le même temps, une réduction de la charge de travail et la réorganisation de celui-ci, des créations de postes et d'élévation du niveau de formation. 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 et que les négociations se fassent au niveau de chaque laboratoire ou service. Tout aménagement, qu'elles qu'en soient les formes, doit être négocié et recevoir l'accord des syndicats, après consultation des personnels concernés".

Le SNTRS-CGT appelle les personnels à décider localement des conditions de participation à la journée d'action du 30 JANVIER.

Il les appelle en particulier à prendre part aux manifestations qui seront organisées à Paris et en Province.

PARIS, le 15/01/1986,

REVENDICATIONS... ACTIONS...

LE S.N.T.R.S.-C.G.T. A LANCÉ UNE CAMPAGNE DE PÉTITIONS SUR :

- LE RECLASSEMENT
- LES PRIMES, LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
- LA CONSTITUTION INITIALE DU CORPS DES ASSISTANTS-INGÉNIEURS

NOUS FAISONS ICI LE POINT SUR CHACUNE DE CES QUESTIONS, ET NOUS INVITONS L'ENSEMBLE DE NOS ADHÉRENTS À SIGNER ET À FAIRE SIGNER MASSIVEMENT CES PÉTITIONS.

RECLASSEMENT

Lors de l'évaluation en "suivi de carrière", plusieurs milliers d'ITA du CNRS ont été reconnus sous-classés.

Mais cette reconnaissance ne s'est toujours pas traduite par un reclassement correspondant à la qualification que vous exercez.

OU EN EST-ON ?

Si l'on cumule les promotions intervenues en 1982 et 1983, les 438 découlant des 220 transformations d'emplois budgétisées en 1985 et les 200 induites par les 100 transformations d'emplois figurant au budget 1986, 1754 agents devraient fin 1986, avoir bénéficié d'une reconnaissance effective de leur qualification.

Par ailleurs, selon l'article 66 du statut CNRS, 1987 sera la dernière année où des moyens particuliers devraient être prévus pour le "reclassement" par voie de concours internes. Mais, lorsqu'on compare ces 1754 changements de niveau au nombre d'agents reconnus sous-classés (5 331 sous classés de corps -nouveau statut- ou 6 974 sous-classés de catégories -ancien statut-) nous sommes loin du compte.

Cette situation ne peut que renforcer les distorsions dues aux insuffisances de la réforme statutaire.

Il en est de même des perspectives tracées par la Direction dans le "programme mobilisateur ITA" prévoyant d'étaler sur dix ans la résorption du sous-classement.

IL EST POSSIBLE D'OBTENIR DES MOYENS SUPPLEMENTAIRES POUR PERMETTRE LE RECLASSEMENT DES PERSONNELS SOUS-CLASSES.

MAIS POUR CELA VOTRE ACTION EST INDISPENSABLE.

PRIMES, HEURES SUPPLEMENTAIRES ... LES INQUIETUDES DEMEURENT

Au cours d'une réunion qui s'est tenue au mois de novembre dernier, la Direction du CNRS, refusant depuis toute négociation, a informé les organisations syndicales de ses décisions concernant les modalités d'attributions des primes et heures supplémentaires pour le 2ème semestre 1985.

Qu'en est-il exactement ?

Un effort a été fait pour les personnels titulaires administratifs et les petites catégories. Pour ce semestre, leur prime devrait augmenter de 4 à 25 % selon les corps.

La parité de la prime des administratifs avec celle des techniciens est réelle jusqu'à SAR 3ème classe (ex 3D). Elle atteint 97,5 % pour les SAR 1ère classe (ex 2D).

La résorption partielle et temporaire des discriminations subies par ces personnels valide les actions qu'ils mènent depuis de nombreuses années.

S'il faut se féliciter de ces mesures, il faut aussi souligner qu'elles interviennent à enveloppe financière constante (PPRS + heures supplémentaires) et qu'elles ne valent que pour le 2ème semestre 1985, SANS GARANTIE pour l'avenir.

Sans doute n'avons-nous pas fini de mesurer les conséquences du manque de volonté politique et de l'insuffisance des moyens financiers qui n'ont pas permis de régler durablement cette question lors des négociations statutaires.

Cette inquiétude est d'autant plus fondée si l'on en juge aux décisions qui viennent d'être prises pour le 2ème semestre 1985.

En effet, si aucun agent titularisé n'aura une prime inférieure à la prime nette de contractuel correspondante, la Direction n'applique pas à toutes les catégories le contenu des arbitrages communiqués par le M.R.T. au mois de

septembre aux organisations syndicales et traduits dans les décrets et arrêtés récemment publiés au Journal Officiel (JO du 20 novembre 1985).

Il en est ainsi pour les titulaires IE2-- ex 1B- 1Bbis, T1--- ex 2B et T3---ex 3B qui auront une prime d'un montant égal, respectivement à 13,74 %, 11,52 % et 11,54 % de l'indice de référence correspondant à chacun de ces grades au lieu de 16 à 12 % prévus par les textes.

Ainsi donc, avant même que les décrets et arrêtés aient été publiés, la Direction a remis en cause un élément essentiel du dispositif statutaire.

Elle se réserve ainsi la possibilité de remettre en cause l'indexation des primes sur les traitements en intervenant sur l'application des taux définis par les textes.

C E L A E S T I N A C C E P T A
B L E .

Tout comme les perspectives envisagées sur les modalités d'attribution qui, si l'on en juge aux propos récents de certains directeurs scientifiques dans certaines sections du Comité National, devraient évoluer vers ...une modulation totale des primes.

Dès l'origine, les primes existant actuellement, ont été conçues comme des éléments de la rémunération devant permettre au CNRS d'embaucher les personnels dont il avait besoin. Les dispositions qui ont prévalu après 1968 ont fait un pas supplémentaire dans ce sens avec la définition d'une partie fixe correspondant aux 2/3 du montant de la prime.

Si de telles mesures étaient mises en oeuvre, elles conduiraient à un système d'individualisation des salaires qui remettrait en cause les rémunérations actuelles. Ce serait un retour inadmissible au "jugement à la tête du client" dont les conséquences seraient désastreuses dans le fonctionnement des équipes de recherche et des services.

AGISSONS ENSEMBLE POUR OBTENIR :

- Les moyens budgétaires nécessaires pour l'application du décret sans restriction et la reconduction des mesures prises pour le 2ème semestre 85 pour les petites catégories de techniciens et les personnels administratifs.
- La parité pour tous les corps d'administratifs.

ET S'OPPOSER :

- A TOUTES MESURES QUI CONDUIRAIENT A UNE MODULATION TOTALE DES PRIMES INSTITUANT UNE FORME D'INDIVIDUALISATION DES SALAIRES QUI CONS-TITUERAIENT UNE ATTEINTE INACCEPTABLE AU PRINCIPE DE REMUNERATION DES I.T.A.

CONSTITUTION DU CORPS DES ASSISTANTS-INGENIEURS

D'ici quelques semaines, tous les agents 2B et 2D titularisés en lère classe du corps de Techniciens vont tous recevoir un dossier d'intégration dans le corps des Assistants-Ingénieurs.

Une Commission spéciale, comprenant en nombre égal des représentants de l'Administration et des personnels, devrait se tenir courant Avril-Mai pour déterminer les 1205 intégrations déjà budgétisées pour 1985 et 1986, et baptisées "constitution initiale du corps des Assistants - Ingénieurs".

Lors des récentes réunions avec les organisations syndicales, le Directeur du personnel a reconnu la qualité de la qualification des quelques 2500 agents classés en 2B et 2D, mais il s'est refusé à envisager, dès maintenant, des mesures complémentaires permettant de classer dans le corps des Assistants-Ingénieurs tous les agents 2B et 2D exerçant (au minimum) la qualification correspondante au niveau IV du suivi de carrière.

Si les choses restaient en l'état, fin 1986, 50 % des 2B et 80 % des 2D resteraient dans un corps dont le niveau de qualification est inférieur à celui qui leur était reconnu dans le statut de contractuel. (Niveau IV).

Cela accentuerait les insuffisances du dispositif statutaire et provoquerait des distorsions invraisemblables où des agents d'un même niveau de qualification (niveau IV) seraient classés dans 2 corps différents ; alors même que dans le corps de Techniciens (Niveau III) subsisteraient deux catégories de personnels de niveaux de qualification différents.

Par ailleurs, pour les 1205 intégrations budgétisées pour 1985 et 1986, la Direction refuse de débattre des critères de choix. Elle viendra avec sa liste à la Commission spéciale d'intégration... chacun ayant ses propres critères...

Ce retour aux pratiques qui avaient cours lors des précédentes Commissions d'avancement, -constitue un recul inadmissible sur ce qui avait prévalu lors de l'évaluation en "suivi de carrière".

Seul le contenu du dossier d'intégration a pu être discuté. Mais c'est très insuffisant en regard de ce que sont en droit d'attendre ces personnels concernant la reconnaissance effective de leur qualification dans le nouveau dispositif statutaire...

EXIGEONS

- LA NEGOCIATION DES CRITERES QUI PRESIDERONT AUX 1205 INTEGRATIONS BUDGETISEES POUR 1985 ET 1986,
- LES TRANSFORMATIONS D'EMPLOIS NECESSAIRES POUR L'INTEGRATION DE TOUS LES 2B/2D EXERCANT REELLEMENT (AU MINIMUM *) LA QUALIFICATION CORRESPONDANTE AU NIVEAU IV DU SUIVI DE CARRIERE,

* Les agents 2B et 2D reconnus sous-classés devront, ensuite, être reclassés au niveau correspondant à leur qualification réellement exercée.

GRILLES POUR L'INTEGRATION

Le passage en Assistant-Ingénieur ne se fera pas à "l'indice égal ou supérieur".

En effet, s'agissant du passage d'un corps de catégorie "B" à un corps de catégorie "A", l'ancienneté est prise en compte de façon différenciée.

Par application des modalités prévues à l'article 25 du décret-cadre, applicable pour tout passage en catégorie A Fonction Publique, l'ancienneté prise en compte au départ est celle nécessaire pour accéder au grade (T1) et à l'échelon détenu dans ce grade. Concernant les T1 et les SAR 1 (ex 2B et 2D), ceux-ci n'ont pas eu de carrière dans leur classe ni dans leur corps d'intégration, il ne peut donc s'agir que d'une carrière et d'une ancienneté théorique.

Un exemple

Un agent T1, avant d'être intégré en AI est au 4ème échelon de sa classe, avec une ancienneté de 1 an dans l'échelon. L'ancienneté qui est prise en compte est l'ancienneté statutaire moyenne nécessaire pour passer de T3 1er échelon à T2 puis à T1. A cette ancienneté l'on rajoute celle nécessaire pour accéder à l'échelon détenu.

Cela donne une "ancienneté brute" de :

- Ancienneté en T3 et T2	=	19 ans
- Ancienneté en T1	=	6 ans 6 mois
- Ancienneté brute	=	25 ans 6 mois

Cette ancienneté n'est pas reprise en compte totalement.

de 0 à 5 ans non prise en compte
de 5 à 12 ans prise en compte pour la moitié
après 12 ans prise en compte pour les 3/4

soit 0 à 5 ans	=	0
5 à 12 ans	=	3 ans 6 mois
12 à 25 ans 6 mois	=	10 ans 2 mois

Ancienneté nette = 13 ans 8 mois

Cette "ancienneté nette" sert à déterminer l'échelon du corps des A.I. dans lequel l'agent sera intégré (voir les tableaux ci-joints).

Dans l'exemple ci-dessus l'agent sera intégré au 9ème échelon, avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de

$$\frac{12 \text{ mois} \times 3}{4} - 6 \text{ mois} = 3 \text{ mois de reliquat}$$

T.I. ----- A.I.

ECHELON	INDICE	ANCIENNETE ACQUISE EN T1	ANCIENNETE ACQUISE EN T2 + T3	ANCIENNETE TOTALE BRUTE	ANCIENNETE NETTE	RECLASSEMENT EN AI SUIVANT L'ANCIENNETE D'ECHELON ACQUISE		INDICE	GAIN INDI-CIAIRE	ANCIENNETE DANS LE NOUVEL ECHELON
7	478	15 ANS	19 ANS	34 ANS	20 ANS	si ancienneté échelon \geq 5 ans 4 mois	AI 14	529	51	3/4 ancienneté acquise minorée 5 ans 4 mois
						si ancienneté \geq 2 ans 8 mois < 5 ans 4 mois	AI 13	519	41	3/4 ancienneté acquise minorée 2 ans 8 mois
6	454	12 ANS	19 ANS	31 ANS	17 ANS 9 MOIS	si ancienneté échelon < 2 ans 8 mois	AI 12	506	28	3/4 ancienneté acquise.
						" " " " " " \geq 4 mois	AI 11	490	36	3/4 ancienneté acquise minorée de 4 mois
						" " " " " " < 4 mois	AI 10	475	21	3/4 ancienneté acquise + 1 an 9 mois
5	431	9 ANS	19 ANS	28 ANS	15 ANS 6 MOIS	" " " " " " \geq 8 mois	AI 10	475	34	3/4 ancienneté minorée de 8 mois
						" " " " " " \geq 8 mois	AI 9	459	28	3/4 ancienneté acquise + 1 an 6 mois
4	410	6 A 6 M	19 ANS	25 ANS 6 MOIS	13 ANS 8 MOIS	" " " " " " \geq 6 mois	AI 9	459	49	3/4 ancienneté acquise minorée de 6 mois
						" " " " " " \geq 6 mois	AI 8	442	32	3/4 ancienneté acquise + 1 an 8 mois
3	394	4 ANS	16 ANS 6 MOIS	20 ANS 6 MOIS	9 ANS 11 MOIS	" " " " " " \geq 0	AI 7	427	33	3/4 ancienneté acquise minorée d'un mois
						" " " " " " = 0	AI 6	410	16	nulle
2	378	2 ANS	14 ANS 6 MOIS	16 ANS 6 MOIS	6 ANS 11 MOIS	" " " " " " \geq 17 mois	AI 6	410	32	3/4 ancienneté acquise minorée de 17 mois
						" " " " " " < 17 mois	AI 5	392	14	3/4 ancienneté acquise + 11 mois
1	339	0	12 ANS 6 MOIS	12 ANS 6 MOIS	3 ANS 11 MOIS	" " " " " " \geq 0	AI 4	375	36	3/4 ancienneté acquise minorée d'un mois
						" " " " " " = 0	AI 3	358	44	nulle
3Prov.	314	0	11 ANS	11 ANS	3 ANS	si ancienneté > 12 mois	AI 3	358	44	3/4 ancienneté acquise 12 mois + 1 an
						si ancienneté échelon \leq 12 mois	AI 3	358	44	1/2 ancienneté acquise + 6 mois
2Prov.	294	0	9 ANS 6 MOIS	9 ANS 6 MOIS	2 ANS 3 MOIS	" " " " " "	AI 3	358	62	1/2 ancienneté acquise minorée de 3 mois
1Prov.	274	0	8 ANS 6 MOIS	8 ANS 6 MOIS	1 AN 9 MOIS	" " " " " "	AI 2	340	66	1/2 ancienneté acquise + 9 mois

S.A.R. ----- A.I.

7	478	15 ANS	19 ANS	34 ANS	20 ANS	si ancienneté échelon \geq 5 ans 4 mois	AI 14	529	51	3/4 ancienneté acquise minorée 5 ans 4 mois
						si ancienneté \geq 2 ans 8 mois < 5 ans 4 mois	AI 13	519	41	3/4 ancienneté acquise minorée 2 ans 8 mois
6	454	12 ANS	19 ANS	31 ANS	17 ANS 9 MOIS	si ancienneté échelon < 2 ans 8 mois	AI 12	506	28	3/4 ancienneté acquise.
						" " " " " " \geq 4 mois	AI 11	490	36	3/4 ancienneté acquise minorée de 4 mois
						" " " " " " \geq 4 mois	AI 10	475	21	3/4 ancienneté acquise + 1 an 9 mois
5	431	9 ANS	19 ANS	28 ANS	15 ANS 6 MOIS	" " " " " " \geq 8 mois	AI 10	475	34	3/4 ancienneté minorée de 8 mois
						" " " " " " \geq 8 mois	AI 9	459	28	3/4 ancienneté acquise + 1 an 6 mois
4	410	6 ANS 6 M	19 ANS	25 ANS 6 MOIS	13 ANS 8 MOIS	" " " " " " \geq 6 mois	AI 9	459	49	3/4 ancienneté acquise minorée de 6 mois
						" " " " " " \geq 6 mois	AI 8	442	32	3/4 ancienneté acquise + 1 an 8 mois
3	394	4 ANS	16 ANS 6 MOIS	20 ANS 6 MOIS	9 ANS 11 MOIS	" " " " " " \geq 0	AI 7	427	33	3/4 ancienneté acquise minorée d'un mois
						" " " " " " = 0	AI 6	410	16	nulle
2	378	2 ANS	14 ANS 6 MOIS	16 ANS 6 MOIS	6 ANS 11 MOIS	" " " " " " \geq 17 mois	AI 6	410	32	3/4 ancienneté acquise minorée de 17 mois
						" " " " " " < 17 mois	AI 5	392	14	3/4 ancienneté acquise + 11 mois
1	339	0	12 ANS 6 MOIS	12 ANS 6 MOIS	3 ANS 11 MOIS	" " " " " " \geq 0	AI 4	375	36	3/4 ancienneté acquise minorée d'un mois
						" " " " " " = 0	AI 3	358	19	nulle
2 P	322	0	10 ANS 6 MOIS	10 ANS 6 MOIS	2 ANS 9 MOIS	si ancienneté > 18 mois	AI 3	358	36	3/4 ancienneté acquise 18 mois + 1 an
						si ancienneté \leq 18 mois	AI 3	358	36	1/2 ancienneté acquise + 3 mois
1 P	297	0	8 ANS 6 MOIS	8 ANS 6 MOIS	1 ANS 9 MOIS	" " \geq " " " "	AI 3	358	61	1/2 ancienneté acquise minorée de 18 mois
						" " < " " " "	AI 2	340	43	1/2 ancienneté acquise + 9 mois

INFO - STATUT - RETRAITE

TEMPS PARTIEL (modification de quotité)

Titulaires : il est possible de modifier la quotité de temps de travail sans passer d'abord par une période de travail à temps plein.

Exemple : passage direct du mi-temps à 4/5 de temps.

Contractuels : il est obligatoire de repasser à temps plein avant d'obtenir la modification de la quotité.

Exemple : passage de mi-temps à temps plein puis passage à 4/5 de temps.

STATUT

MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

Un agent se trouvant le 1er janvier 1984 à mi-temps thérapeutique accordé à l'issue d'un congé de grave maladie est-il titularisable au 1/1/84 ou à l'issue du mi-temps ?

Les agents sont titularisés s'ils remplissent les trois conditions de l'article 24 du décret particulier du 27 décembre 1984. L'agent bénéficiaire d'un mi-temps médical en application du décret du 15 juillet 1980, article 22, paragraphe e, a droit à être titularisé au 1/1/84, le mi-temps médical n'étant qu'un cas particulier de l'exercice du temps partiel conformément au décret précité.

CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Un agent ayant obtenu un congé pour convenance personnelle a demandé sa réintégration dans les délais impartis, depuis 5 ou 6 ans. Est-il titularisable, même s'il a répondu négativement aux différents envois d'affichage ?

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 convenance personnelle 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.

CONGE PARENTAL

Un agent désirant à l'issue de son congé de maternité prendre un reliquat de congés annuels peut-il bénéficier à la suite de ceux-ci du congé parental ?

En vertu du décret du 16 septembre 1985, relatif au régime particulier de certaines positions de fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonction, le congé parental est accordé par période de 6 mois renouvelables.

Il s'achève au plus tard à l'issue des deux années qui suivent la naissance, l'arrivée au foyer de l'enfant adopté (position du père) ou l'expiration du congé de maternité. L'agent peut donc bénéficier de ce congé parental à n'importe quel moment dans une limite de deux ans suivant le congé de maternité ou d'adoption pour la mère, la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté pour le père. La dernière période de congé parental peut ainsi être inférieure à 6 mois pour assurer le respect du délai de deux années.

Un agent est donc en droit, à la suite de son congé de maternité, de prendre un reliquat de congés annuels puis un congé parental, sous réserve que la demande de ce dernier congé ait été présentée au moins un mois avant le début du congé. (article 53 du décret du 16 septembre 1985).

RETRAITE

BONIFICATION ET MAJORATION

Dans le cas d'un cumul de pensions, par quel régime la bonification et la majoration, pour enfants sont-elles prises en compte ?

Si l'intéressé a 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.

(*) services effectifs : périodes de titulaire et périodes de contractuel validées.

SERVICES VALIDABLES

Un agent peut-il faire valider par le régime des pensions civiles des années travaillées comme fonctionnaire dans son pays d'origine (condition de nationalité, prix ...) ?

Doit-il demander un rachat par la CRAM avant de faire valider ces années au titre des pensions civiles ?

Non. Seuls sont validables au sens de l'article L.5 du code des pensions civiles et militaires de retraite, les services effectués à l'étranger :

- dans le cadre des accords de coopération ou auprès de certains établissements ou organismes dépendant du Ministère des Relations Extérieures ;
- sous contrat de droit local (uniquement des services d'enseignement) ou en qualité d'assistant.

Les missions effectuées par des agents du CNRS hors d'Europe ouvrent-elles droit à la bonification de pension pour dépaysement (article L 12 du code des pensions) et en conséquence, les articles R 11 et R 12 du même code leur sont-ils applicables ?

En cas de validation des services de contractuel, les mêmes règles s'appliquent-elles aux missions effectuées durant cette période ?

Les missions effectuées par des agents du CNRS hors d'Europe ouvrent droit à la bonification de pension pour dépaysement à condition que ces missions durent au moins trois mois par année civile. Ces trois mois peuvent être réunis au titre de missions successives accomplies au cours d'une période de douze mois qui peut-être déterminée à partir de n'importe quelle mission. Ces mêmes règles s'appliquent en cas de validation des services de contractuels.

Les femmes de ménage du CNRS ont souvent travaillé en début de carrière à temps plein mais en étant payées à l'heure ; ce service est-il validable ?

En l'état actuel des textes, ces services ne sont pas validables.

Les services effectués avant recrutement au CNRS et rémunérés sur ressources affectées sont-ils validables ?

Comme suite à la saisie du Ministère de l'Economie, des Finances et du Budget, les services rémunérés sur ressources affectées sont susceptibles d'être validables au titre de l'article L5 du code des pensions.

Les services effectués à mi-temps médical sont-ils validables ? Dans l'affirmative, comment seront décomptés ces périodes ?

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 être demandée obligatoirement pour tout autre ministère si l'agent réunit déjà 37,5 annuités par la validation de ses services accomplis en qualité 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'annuités).

Y a-t-il un plafond applicable aux sommes versées pour la validation des années de non titulaire.

Les retenues rétroactives ou non, en vue de la constitution de droits à pension sont déductibles, sans plafond, du montant du revenu imposable.

CUMUL

Un agent reconnu inapte au travail peut-il cumuler une pension et sa demi-rémunération versée au titre de la grave maladie ?

L'article L 289 du code de la Sécurité Sociale dispose que " lorsque la pension ou la rente a été accordée à raison de l'inaptitude au travail de l'intéressé, l'indemnité journalière est supprimée à partir du septième mois d'arrêt du travail".

En application de l'article 14 du décret du 15 juillet 1980 relatif à la protection sociale des agents non titulaires de l'Etat, l'agent ne peut être licencié pour inaptitude physique qu'après épuisement de ses droits à congé rémunéré.

Il y a donc lieu de maintenir l'agent en fonction jusqu'à épuisement de ses droits à congé rémunéré, la décision d'octroi d'un congé de grave maladie étant indépendante de celle prise par la Sécurité Sociale.

Un fonctionnaire titulaire peut-il cumuler pour la même période d'activité une pension civile et une retraite complémentaire du secteur privé (suite à un cumul de rémunérations CNRS-secteur privé) ? S'il y a une demande de validation et si le cumul des deux pensions n'est pas autorisé, est-il possible de récupérer les cotisations versées ?

Un fonctionnaire ne peut bénéficier cumulativement de sa pension de retraite et d'une pension d'un régime complémentaire acquise au titre d'une profession salariée durant une période où il exerçait dans la Fonction Publique (lettre des finances n° 65-11-1713-F1 du 24 novembre 1965).

Pour la deuxième partie de la question, il appartient à l'intéressé de prendre contact avec la caisse complémentaire de retraite compétente.

CAPITAL DECES

Quels sont les modes de calcul du capital décès en cas de décès d'un fonctionnaire et d'un agent non-titulaire en activité ?

Titulaire en activité :

Le capital décès proprement dit.

Décès du fonctionnaire avant l'âge de 60 ans :

Le montant du capital décès attribué aux ayants droit de tout fonctionnaire décédé avant l'âge de 60 ans et se trouvant au moment du décès, en position d'activité est égal au dernier traitement annuel brut d'activité soumis à retenue pour pension.

Si le fonctionnaire était détaché au CNRS sur un emploi de contractuel, il y a lieu de prendre en considération les traitements et indemnités dont bénéficierait l'intéressé(e) dans son cadre d'origine ; il convient donc de prendre l'attache de l'administration d'origine pour connaître les éléments de calcul du capital décès.

Décès du fonctionnaire après l'âge de 60 ans :

Lorsque le fonctionnaire décède après l'âge de 60 ans il ouvre droit au capital décès du régime général de la sécurité sociale et dans ce cas, le montant du capital décès est évalué à trois fois le montant mensuel cumulé :

- A/ du traitement d'activité ;
- B/ des indemnités accessoires à l'exception des prestations familiales et indemnités attachées à l'exercice de la fonction.

En aucun cas le capital décès ne peut excéder la somme correspondant à trois fois le salaire maximum mensuel servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale ; il ne peut être inférieur à 1% du montant du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Majorations fixes :

Le montant de la majoration fixe pour enfants à charge âgés de moins de vingt et un ans ou infirmes est égal à trois centièmes du traitement annuel brut soumis à retenue pour pension, afférent à l'indice net 450 (483 majoré au 1er Septembre 1979).

Agents non-titulaires en activité

Les agents non titulaires de l'Etat peuvent prétendre au versement de la part de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.

Capital décès du régime général :

Le calcul est celui décrit dans le cas du décès d'un fonctionnaire après l'âge de 60 ans.

Capital décès complémentaire (IRCANTEC) du capital décès du régime général :

Le capital décès est égal à 75 % des émoluments (soumis à cotisations) des douze derniers mois précédents la date du décès de l'affilié(e).

S T A T U T (suite)

INTEGRATION D'AGENTS EN MISE A DISPOSITION

Dans quelle position administrative doit être placé un agent CNRS (ingénieur ou technicien) bénéficiaire depuis le 01.01.83 d'un congé de mise à disposition avec ou sans traitement, auprès d'un organisme privé pour y exercer des fonctions liées aux besoins de la recherche et qui sollicite sa réintégration dans le nouveau corps de fonctionnaire, conformément au décret du 27.12.84 ?

Un agent CNRS (ingénieur ou technicien) qui bénéficie dans le cadre du statut de contractuel d'un congé de mise à disposition auprès d'un organisme privé pour exercer des fonctions liées aux besoins de recherche pourra être titularisé dans l'une des positions suivantes conformément aux dispositions de la loi 84-16 du 11.1.84 régissant le nouveau statut de la Fonction Publique de l'Etat, du décret cadre du 30.12.83 relatif aux statuts des personnels des EPST, et du décret n° 85-986 du 16.9.85 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation de fonctions. Cet agent pourra être titularisé soit en position :

- de mise à disposition (article 244 du décret-cadre) s'il était rémunéré par le CNRS au titre de sa mise à disposition "contractuel",
- de détachement (article 243 du décret-cadre) s'il était mis à disposition sans traitement dans le cadre contractuel,
- de disponibilité (décret du 16.9.85) selon les motifs suivants :

- . études ou recherches présentant un intérêt général,
- . pour exercer une activité relevant de sa compétence dans une entreprise publique ou privée,
- . pour convenances personnelles.

A l'expiration de son congé, il sera réintégré en application soit des dispositions de droit commun résultant du décret du 16.9.85, soit des dispositions propres au CNRS et assises sur les dérogations du décret-cadre du 30.12.83,

Une circulaire DPAS est actuellement en préparation sur cet objet, ainsi qu'une instruction spéciale pour la titularisation des agents placés dans cette situation.

LISTES COMPLEMENTAIRES (CPN de 83)

Les agents inscrits sur listes complémentaires lors de la campagne de promotion 1983 et dont la nomination n'est pas intervenue à ce jour, sont-ils visés par l'article 65 du décret particulier ?

Les agents inscrits sur listes complémentaires lors de la campagne 1983 et dont la nomination n'est pas intervenue à ce jour pourront effectivement bénéficier des dispositions de l'article 65 du décret particulier du 27.12.84.

Toutefois conformément aux dispositions de cet article, les avis donnés pour l'avancement des personnels contractuels techniques et administratifs du CNRS en application de l'article 26 du statut du CNRS 59-1405 du 9.12.59 sont valables sous réserve qu'aucune décision du Directeur général ne soit intervenue à la date du 28 décembre 1984.

Ces promotions intervenant dans le cadre contractuel, elles ont été en majorité déjà effectuées.

INTEGRATION D'AGENTS 6B AVEC UN BEPC

Comment sera intégré un agent possédant un BEPC mais n'ayant pas un an d'ancienneté à la date de titularisation ? Celle-ci doit-elle avoir lieu dans le cadre des agents techniques (6B) ou peut-elle être prononcée dans le cadre des adjoints techniques (5B) ?

Un agent possédant un BEPC, n'ayant pas un an d'ancienneté à la date de titularisation, sera intégré en qualité de fonctionnaire stagiaire dans le corps des agents techniques de la recherche (ex-6B). En effet cet agent ne peut conformément aux nouvelles dispositions bénéficier de dérogations tant pour la nomination au choix que pour les concours internes d'accès au corps des Adjointes Techniques. Mais il pourra aux termes de l'article 203 du décret cadre du 30.12.83 participer au concours externe d'accès au corps d'Adjointes Techniques sans aucune condition d'ancienneté dans la mesure où il est titulaire du diplôme requis. Toutefois, les dossiers des agents concernés par ce type de situation devront être examinés attentivement.

La spécificité de ces situations sera particulièrement appréciée lors des changements de corps et à défaut de grade.

Ce tableau
annule le
tableau
publié
PAGE 6

B.R.S. n° 242.

TABLEAU DES COEFFICIENTS DE REVALORISATION DES SALAIRES
(Pension Sécurité Sociale)

Années	Coefficients de revalorisation	Années	Coefficients de revalorisation
1930 à 1935	1.278,9	1961	11,699
1936	1.149,5	1962	10,069
1937	920,05	1963	9,018
1938	834,60	1964	8,128
1939 - 1940	766,05	1965	7,601
1941	510,98	1966	7,183
1942 - 1943	328,31	1967	6,802
1944	265,22	1968	6,268
1945	131,39	1969	5,445
1946	108,16	1970	4,942
1947	84,248	1971	4,433
1948	58,823	1972	3,996
1949	49,716	1973	3,687
1950	43,632	1974	3,254
1951	30,960	1975	2,743
1952	25,832	1976	2,334
1953	25,473	1977	2,013
1954	23,881	1978	1,811
1955	21,864	1979	1,651
1956	19,589	1980	1,458
1957	18,205	1981	1,285
1958	16,011	1982	1,150
1959	14,492	1983	1,087
1960	13,501	1984	1,028
		1985	1,000

Vous avez dit droit de réponse...

Compte-tenu de l'abondance des informations dans nos dernières publications (BRS 245 et 246) nous n'avions pas pu y insérer l'article ci-contre publié dans SNTRS-INFO n° 30 du 4/12/85.

Après la publication par le Nouvel Observateur d'un article sur le dernier livre de F. de Closets dans lequel entre autre, il calomnie les instances démocratiques du CNRS, nous sommes intervenus avec le SNCS auprès de Jean Daniel pour exercer notre droit de réponse. Il a donné son accord et s'était engagé à ne pas modifier le texte proposé sans nous consulter.

Faisant fi de ses engagements, le Nouvel Observateur l'a censuré. Seules quelques lignes ont été publiées, et F. de Closets a pu répondre : "J'attends vos arguments...." !

La conception du Nouvel Observateur en matière de droit de réponse ressemble à s'y méprendre à celle dont Michel Pollack a donné la mesure, sur Antenne 2 le 23 Novembre, dans son émission cyniquement intitulée "Droit de réponse" et qui avait pour thème "Faut-il brûler le CNRS ?"

Directement mis en cause par F. de Closets dans son livre et une nouvelle fois au cours de l'émission, aucun syndicat du CNRS n'a pu y participer, et plus particulièrement le SNCS-FEN et le SNTRS-CGT qui s'étaient pourtant adressés à Michel Pollack dans ce sens.

Les lecteurs trouveront ci-après le texte de la réponse que nous avons proposée au Nouvel Observateur sous forme d'une interview de Marc OLLIVIER (SNCS-FEN) et Alain MONTINTIN (SNTRS-CGT). Les passages publiés par le Nouvel Observateur sont encadrés.

La réponse
du SNCS et du SNTRS
à
F. de Closets
que le
Nouvel Observateur
a
censurée

Nouvel Observateur :

Comment le SNCS juge-t-il l'attaque dont il est l'objet dans le livre de François de Closets "Tous ensemble" ?

Marc OLLIVIER (SNCS-FEN) :

Cette attaque n'est qu'un prétexte. On n'écrit pas sans un objectif politique un chapitre entier d'un livre "grand public" sur un syndicat comme le nôtre sans avoir jamais rencontré l'un de ses responsables. En fait, le chapitre sur la recherche est d'abord une agression contre le CNRS, les instances scientifiques, les métiers de recherche.

N.O. :

François de Closets attaque d'abord le CNRS et sa rentabilité mesurée par son nombre de brevets. Contestez-vous les chiffres ?

M.O. (SNCS-FEN) :

Ces chiffres sont faux, mais ce n'est pas l'essentiel. Le CNRS ne représente que 8 % des dépenses globales de recherche (8 milliards sur 104). Mais il concentre la majorité de la recherche fondamentale française. Même s'il a élargi ses missions, depuis 1982, dans les domaines de la formation par la recherche, de la diffusion de l'information scientifique et technique, et de la valorisation, l'essentiel pour lui reste la recherche fondamentale, qui ne débouche pas directement sur des brevets.

Pour reprendre un exemple de François de Closets, pourquoi n'a-t-il pas cité le nombre de brevets déposés par Einstein (il n'y en a évidemment aucun) dont personne ne conteste la créativité ?

Vouloir mesurer la créativité du CNRS par le nombre de brevets qu'il dépose, c'est vouloir sacrifier cette recherche fondamentale, donc sacrifier l'avenir et vouer notre pays à la dépendance technologique et économique.

D'ailleurs dans la plupart des sections scientifiques, les représentants de l'industrie demandent d'abord au CNRS d'effectuer de bonnes recherches de base.

N.O. :

Le problème des brevets n'est donc pas important ?

Alain MONTINTIN (SNTRS-CGT) :

Pour le pays il est fondamental. Mais si François de Closets s'intéresse à cette question, pourquoi n'a-t-il pas parlé de la recherche industrielle qui est directement impliquée ? Là le Ministère a publié des chiffres précis. Pourquoi n'a-t-il pas dit que du fait de la politique des firmes privées entre 1960 et 1980, le taux d'investissement de notre industrie dans la recherche est le plus faible de tous les pays développés ? Que l'effort fait dans l'agro-alimentaire, la sidérurgie ou le textile est

quasi-nul au regard du chiffre d'affaire ? Que 10 % seulement des chercheurs industriels ont une formation par la recherche ? Que dans la plupart des branches de l'industrie française le nombre de chercheurs pour 1 000 salariés est deux fois moindre qu'aux USA ? Le problème des brevets n'est pas d'abord celui du CNRS, mais si celui-ci doit collaborer plus — et cela se fait — avec la recherche industrielle.

N.O. :

En gros, vous pensez que François de Closets ignore la place et le rôle spécifique du CNRS dans le dispositif français de recherche ?

MARC OLLIVIER :

Pas du tout. Il connaît parfaitement la question. Mais "quand on veut tuer son chien on dit qu'il est gâlé". Et F. de C.

utilise tous les arguments, fussent-ils faux ou malhonnêtes, pour justifier ce qui se prépare pour l'après 86 : le démantèlement du CNRS et la mise en cause des instances où siègent des scientifiques élus, chercheurs et I.A. Or, du fait de son caractère pluridisciplinaire, de l'interaction de disciplines plus fondamentales et plus appliquées, de ses liens étroits avec l'Université, l'industrie, les autres secteurs de recherche, le CNRS est un organisme indispensable pour le dispositif de recherche français. C'est pourquoi nous disons qu'en attaquant le CNRS, F. de Closets attaque la recherche française.

N.O. :

La deuxième attaque de François de Closets porte sur le fait que les instances scientifiques sont aux mains des syndicats.

Alain MONTINTIN :

Rappelons d'abord que les instances proposent et que les directions d'organismes disposent. Un peu trop cavalièrement du reste à notre avis par rapport aux propositions des instances.

Par ailleurs, les commissions du CNRS comprennent 9 nommés, 12 élus chercheurs et enseignants (3 pour les professeurs, 3 pour les directeurs, 4 pour les chargés de recherche, 2 pour les maîtres de conférence) et ce qu'il faut bien appeler 4 strapontins pour les ingénieurs, techniciens et administratifs.

M.O. :

Actuellement, les élections se font sur liste syndicale ou pas et à la proportionnelle. Pour qu'une association ou un groupe de syndicats soit majoritaire, il faudrait qu'il obtienne environ les 3/4 des voix dans tous les collèges. Il en résulte une composition très pluraliste des commissions scientifiques et très variable selon les disciplines.

N.O. :

Mais la compétence scientifique peut-elle s'élire "à la proportionnelle" ?

M.O. :

Il n'y a pas si longtemps les élections se faisaient au scrutin uninominal sur la base de cet argument. En fait des listes circulaient, ouvertement ou sous le manteau. Le dépouillement a montré que de facto tous les collègues avaient voté sur de telles listes. Les minorités étaient éliminées. Des écoles scientifiques étaient marginalisées. D'excellents scientifiques étaient écartés.

A titre d'exemple, à une élection du collège A (Professeurs et Directeurs) de la commission de chimie organique biologi-

que, trois des plus grands chimistes organiciens français, dont une médaille d'or du CNRS, ont été battus parce que les "pharmaciens" qui étaient majoritaires, avaient élu 7 des leurs, y compris des candidats dont la renommée scientifique était nulle. Le scrutin uninominal, c'est donc le triomphe des groupes de pression organisés. Ceci dit, ce n'est pas uniquement par le mode de scrutin que l'on peut lutter contre ces dangers : la vie démocratique des laboratoires, la transparence des décisions y contribuent aussi.

N.O. :

Pensez-vous que des élus, des chargés de recherche, des ingénieurs ou des maîtres de conférence soient nécessaires dans ces instances ?

M.O. :

F. de C. part de deux postulats : — un chargé de recherche ne devient compétent que quand il devient professeur ou directeur donc "méritocrate".

— quand on est "méritocrate", on est compétent à vie et sur tout. Le malheur pour lui est que bien des "subalternes" ont des dossiers scientifiques ou des renommées supérieures à ceux de certains méritocrates.

A.M. :

D'autre part, c'est sur les chargés, les maîtres de conférence, les techniciens, les ingénieurs que repose la vie, le travail des formations. On leur demande à juste titre de prendre des initiatives, de connaître l'évolution de la science, de prendre en compte les besoins d'autres activités sociales. Comment peuvent-ils le faire si on les élimine des choix et pourquoi se priver de leurs compétences ?

M.O. :

Alors que les uns et les autres représentent la France dans les colloques internationaux, faut-il les éliminer des instances ?

N.O. :

En fait F. de C. préférerait des Comités d'experts ?...

A.M. :

Faire régenter la recherche par des Comités d'experts nommés par le gouvernement, c'est placer totalement la science sous la coupe du pouvoir politique.

Ces experts sont dans certains cas pieds et poings liés et subirait des pressions considérables. Cela conduit à des erreurs catastrophiques. Souvenez-vous l'abandon de la filière française d'énergie nucléaire. Il a été justifié et préparé par un rapport d'expert. Un an avant la flambée des prix du pétrole de 1973, ce rapport prédisait que le prix du fuel allait baisser et que le prix de l'énergie nucléaire ne serait donc pas compétitif.

M.O. :

On pourrait aussi prendre l'exemple de la micro-biologie mise en veilleuse sur avis des experts en 1970. Ce que l'on regrette amèrement aujourd'hui.

N.O. :

Où des cénacles de grands scientifiques se cooptent comme au Collège de France ?

M.O. :

Oui le Collège de France est un succès. Mais à combien de catastrophes a conduit ce système d'auto-cooptation ? D'autres grands organismes et certaines universités ont connu un quasi échec en utilisant ce principe. Quant à la communauté scientifi-

que du CNRS, elle n'accepterait certainement pas de revenir au système du mandarinat qui régnait avant 1969. — 12 —

N.O. :

Alors le système actuel est parfait et idyllique ?

M.O. :

Certainement pas. Il y a des membres de commissions scientifiques qui sont plus soucieux des intérêts de leur discipline ou de leur laboratoire que de ceux de la recherche, qui viennent pour défendre leur poulailler, voire leur propre carrière. Il y a parfois des querelles d'école.

On trouve même des élus dont le comportement n'est pas sans reproche. Mais là encore ne généralisons pas. Les instances scientifiques du CNRS ou de l'INSERM sont dans leur ensemble sérieuses et compétentes. Elles constituent un fonctionnement original et intéressant qu'il faudrait développer dans d'autres secteurs.

Et précisément l'existence d'élus, qui ont des comptes à rendre, introduit plus de transparence et d'équité.

N.O. :

C'est sur les chercheurs eux-mêmes que F. de C. porte sa troisième attaque. Il parle notamment des fantômes...

M.O. :

Il est bien évident que sur 10 000 chercheurs, on trouve quelques cas de chercheurs qui ont été productifs et qui sont devenus gravement malades ou en dépression profonde. Faut-il les tuer ?

Bien sûr, comme partout, et c'est un autre problème, on trouve deux, trois ou 5 % des gens qui ne "se foutent pas". Comme partout, ils sont un jour ou l'autre licenciés s'ils persévèrent dans cette attitude. Ou plutôt on leur "recommande de démissionner". Dans quelle activité sociale cela ne se produit-il pas ?

N.O. :

Les horaires ?

A.M. :

F. de C. s'appuie sur le rapport de la Cour des Comptes qui cite des laboratoires où le temps de travail est de 35 h ou 36 h. Mais ce qu'il ne dit pas, c'est qu'il s'agit là du temps légal de présence et non du temps réel. Un chercheur ou un technicien ne s'en va pas à 17 h 45 si sa "manip" n'est pas achevée.

M.O. :

Ils travaillent parfois une semaine de suite sur une expérience. Chez lui, le chercheur rédige ou lit sa bibliographie. Chacun connaît quelques "tire au flanc" mais la très grande majorité travaillent nettement plus de 40 h par semaine. Les hors-statut ? Là encore F. de C. est pris la main dans le sac. Ils ont certes été intégrés au CNRS, notamment en sociologie, mais contrairement à ce qu'il affirme, les instances scientifiques ont donné leur avis cas par cas.

Notons que sans les hors-statuts, des secteurs comme l'urbanisme n'existeraient toujours pas au CNRS.

A.M. :

La titularisation ? Elle ne donne que la justice aux personnels de recherche en ce qui concerne les garanties sociales ou les possibilités de mobilité. Mais nous avons tenu à ce que, comme avant, les carrières soient déterminées par le jugement scientifique

porté par les instances compétentes, en ce qui concerne les ITA, par des modalités d'évaluation mieux adaptées à leurs missions.

N.O. :
Les salaires ?...

M.O. :
F. de C. ne parle pas de ce problème. Monsieur "Toujours plus" connaît par cœur tous les salaires du pilote d'avion au garde-barrière, mais ne dit mot sur celui des chercheurs et celui des ITA.

Qu'un Docteur ès Sciences débute à 8 000 francs, qu'un Maître de Recherche gagne tout juste le salaire d'un ingénieur débutant dans l'industrie, que le déclassement de certains ingénieurs du CNRS soit de l'ordre de 5 000 F par mois ou plus, cela, il n'en a cure. Même pour ce qu'il estime être "l'élite". Cela ne l'intéresse pas, cela n'entre pas dans sa démonstration. Cela ne correspond pas à son objectif : discréditer les métiers et les organismes de la recherche.

N.O. :
Pourquoi dites-vous qu'il veut discréditer les chercheurs et les personnels de la recherche ?

M.O. :
Quand François de Closets affirme, à l'encontre de toute réalité, que lors du recrutement, les chercheurs sont sélectionnés par l'échec, triés sur la base de critères sociaux, voire politiques, que les promotions sont décidées par les syndicats, il se ridiculise au CNRS, à l'INSERM, mais il donne à l'extérieur une image préparant l'opinion "à une nécessaire remise en ordre".

A.M. :
En fait, nous avons déjà l'expérience de ce type d'intervention. La dernière offensive de la droite contre le CNRS, avant 1981, avait été précédée d'une campagne de presse sur le thème "les chercheurs en chaise longue".

N.O. :
Alors, ce ne sont pas les syndicats qui font les promotions ?

.O. :
Soyons sérieux, lors du vote dans les commissions pour proposer les "Maîtres de Recherche" il y a trois, quatre ou cinq élus syndicaux sur 20 votants. De plus, seuls ne votent que les chercheurs "titrés". Mais les élus sont des scientifiques aussi compétents que les autres participant pleinement à la vie scientifique nationale et internationale.

N.O. :
Et l'entrée ne se fait pas à l'ancienneté ?

M.O. :
On entre en moyenne à trente ans et c'est trop vieux à notre avis. Mais quelle honte, quel mépris de dire "d'une longue série d'échecs on finit par se faire une référence". C'est 4 ou 5 000 francs par mois que gagnent ces jeunes, qui travaillent très souvent comme des fous, qui se présentent avec des dossiers remarquables contenant des diplômes, stages, publications internationales. C'est un trop-plein de très bons candidats qui passent devant les commissions scientifiques.

N.O. :
Mais y a-t-il de bons chercheurs et de moins bons ?

M.O. :
Bien entendu - c'est bien pour cela que nous n'avons jamais proposé de promotions de grade à l'ancienneté. Mais vous savez, F. de C. fait semblant d'ignorer ce qu'est la recherche moderne. Elle n'est plus basée sur le chercheur "génial" individuel comme au début du siècle. Dans la plupart des disciplines, la recherche s'effectue dans des équipes structurées avec des individus d'origine pluridisciplinaire et ayant des aptitudes et qualités différentes. Les ingénieurs et les techniciens prennent aussi une place de plus en plus nécessaire dans les collectifs de recherche. Un chercheur qui travaille à toujours sa place dans une équipe qui "tourne".

N.O. :
Vous qualifiez F. de C. de rétrograde du fait qu'il défend le mandarinat ?

M.O. :
Pas seulement, mais c'est un bon exemple. François de Closets est même contre "la règle des 12 ans". Cette règle est à notre avis trop administrative, nous avons d'autres propositions, mais elle a pour but de favoriser le renouvellement des thèmes et des équipes en ne confiant la direction d'une formation de recherche, à un scientifique, que pour 12 ans au maximum. Vous savez c'est très dur de mener de front des tâches d'administration, d'enseignement et de recherche et beaucoup de très bons scientifiques se sont usés et même sclérosés en restant trop longtemps à un poste de direction. Du reste, nombre de directeurs de formation ont compris cette règle et ont été très heureux de retrouver à temps plein leurs activités de recherche.

N.O. :
Plusieurs fois vous avez dit que le chapitre de François de Closets sur la recherche prépare une offensive contre le CNRS et l'INSERM. De qui est-il le porte-parole, d'après vous ?

A.M. :
Certes les programmes de l'UDF et du RPR ne sont pas publiés. Mais tout le monde sait que des commissions "recherche" de ces partis mettent au point un projet de démantèlement du CNRS et d'autres organismes et prévoient donc la détitularisation. Dans cette "réforme" les instances scientifiques seraient profondément remaniées afin de limiter la présence de scientifiques élus. L'UNI vient de distribuer massivement un tract sur ce thème. Au parlement, lors des débats sur "le plan triennal sur la recherche" des députés de droite ont proposé d'arrêter l'embauche dans la recherche publique (groupe UDF) ou de créer 2 fois moins de postes que ne proposerait le gouvernement (groupe RPR). Si on ignore totalement de qui François de Closets est le porte-parole, on sait, au moins, à qui servent ces affirmations sans fondement.

N.O. :
Alors que le SNCS est attaqué à plusieurs reprises, vous ne l'avez pas défendu jusqu'ici.

M.O. :
Dans notre milieu, partir d'un "on-dit" recueilli dans une discipline, extrapoler à toutes les sciences humaines, et généraliser à tout le CNRS, cela ne prend pas. C'est trop gros. Il y a trop de contre-vérités,

d'exagérations, même si certains problèmes réels sont soulevés. Pour ceux qui connaissent la recherche, nous n'avons aucune inquiétude, bien au contraire, nous utiliserons le contenu de ce livre pour montrer aux scientifiques les dangers qui pèsent sur la recherche. Mais nous sommes conscients que sur ceux qui ne connaissent rien à la recherche, ce livre peut faire un mal considérable à celle-ci. Quant au SNCS, c'est aux chercheurs eux-mêmes à le défendre, c'est un moyen à leur disposition et c'est à eux de le juger sur son action.

Solidarité Internationale

Comité International

DES SCIENTIFIQUES POUR LA LIBERATION
DE M. SEURAT (CNRS) ET DES OTAGES EM-
PRISONNES AU LIBAN.

Depuis sa création, le Comité a engagé de nombreuses actions tant au plan national qu'international. En France le 2 Octobre 1985, le Comité a tenu au siège du CNRS, une Conférence de presse ; depuis des contacts ont été pris avec différentes ambassades du Moyen-Orient. Suite à une conférence de presse tenue à Strasbourg au Parlement Européen, ce dernier a voté une motion exigeant la libération des otages. Un manifeste trilingue (français, anglais, arabe) du Comité International a été diffusé en direction de toutes les Universités du bassin méditerranéen (Afrique du Nord, Proche Orient, Europe du Sud) pour exiger la libération des otages. D'autres initiatives sont en cours au plan international.

L'appel du Comité International a reçu plus de 1500 signatures venant d'horizons divers : en France des présidents de section du Comité National du CNRS, des présidents d'Université, des personnels de la Recherche et de l'Université mais aussi des secteurs de la coopération et des médias. Des signatures d'universitaires d'Afrique du Nord sont déjà parvenues.

A la fin de l'année dernière une affiche a été réalisée, elle est encore disponible au siège du Comité International (SNCS 28, rue Monsieur le Prince 75006 PARIS). Nous vous invitons à vous en procurer.

Le SNTRS rappelle son soutien au Comité et demande à ses adhérents d'aider par tous les moyens à la libération de Michel SEURAT et des otages emprisonnés au Liban.

- POUR LES FRAIS FINANCIERS DE LA CAMPAGNE DE SOLIDARITE, ENVOYEZ VOTRE PARTICIPATION AU SIEGE DU SNTRS QUI TRANSMETTRA.

Afrique du Sud

Voilà 15 mois maintenant que les grandes manifestations contre le régime de l'APAR - THEID ont débuté en Afrique du Sud. De source "officielle", ces affrontements ont fait au cours de cette période plus de 900 morts du côté des noirs. Malgré l'interdiction faite à la presse internationale, de relater les événements, nous savons que chaque semaine vient alourdir ce triste bilan.

Le SNTRS appelle toutes ses sections à informer les personnels et à organiser la solidarité financière pour soutenir la lutte des travailleurs noirs d'AFRIQUE DU SUD. La CGT a ouvert un compte à cet effet. Versez vos dons à :

● CGT C.C.P. 6284 L PARIS
(Préciser : solidarité Afrique du Sud)

Colombie

Le peuple colombien déjà écrasé par le sous-développement et la misère, a été victime d'une éruption volcanique entraînant des torrents de boue. 25 000 morts et des milliers de blessés. Il faut s'occuper maintenant des survivants.

Le SNTRS appelle ses adhérents à organiser des collectes et à adresser leurs dons au SECOURS POPULAIRE : 9, rue Froissart 75003 PARIS (préciser pour la Colombie).

Ethiopie

Le peuple éthiopien est confronté à une situation dramatique, résultant principalement de la sécheresse sans précédent qui a frappé ce pays. Plusieurs centaines de milliers d'être humains sont déjà morts de faim au cours des derniers mois. La famine menace plusieurs millions de personnes et en premier lieu les enfants. A cela s'ajoute naturellement une situation sanitaire catastrophique :

- les hôpitaux sont surpeuplés
- les personnels sont en nombre insuffisant
- les médicaments manquent cruellement.

La CGT, en coopération avec sa fédération de la santé, a déjà répondu positivement à la demande des syndicats éthiopiens par l'envoi de cinq infirmières ainsi que des plaquettes protéinées pour les pays du Sahel. Pour que cette action puisse se continuer le SNTRS appelle ses sections à collecter des fonds et à les adresser à :

- FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE
CASE N° 538 93 515 MONTREUIL CEDEX
(avec la mention "SOLIDARITE ETHIOPIE").

Cotisations syndicales 86

Comme il convient à chaque début d'année nous avons ajusté la cotisation syndicale à la hausse des salaires enregistrée l'année précédente (conformément au principe que nous nous sommes fixés en 1983) soit une augmentation de 4,5 %.

Rappelons que la cotisation syndicale mensuelle est proportionnelle au salaire mensuel de l'adhérent, prime comprise (c'est à dire répartie sur chaque mois pour 1/12^e de son montant annuel.

La cotisation mensuelle d'une année donnée est calculée sur la base du salaire du mois de décembre de l'année écoulée. Elle enregistre donc toujours un retard par rapport à l'augmentation des salaires puisque la cotisation n'est ajustée qu'une fois par an.

Cette année 86 est celle de la titularisation effective. Le salaire des personnels titulaires n'a pas la même structure que celui des contractuels : le calcul des charges sociales notamment est différent.

Jusqu'à présent, la cotisation était calculée sur la base du salaire brut, soit 0,80 % du salaire brut + prime brute. Dans un souci de simplification et pour mieux mesurer les efforts à faire pour atteindre l'objectif fixé par la Confédération d'une cotisation représentant 1 % du salaire net, notre cotisation syndicale mensuelle sera désormais calculée sur la base du salaire net, en conservant toutefois un taux équivalent.

La cotisation syndicale mensuelle 86 du SNTRS-CGT est donc égale à 0,94 % du salaire net (1/12^e de la prime nette annuelle comprise) sur la base de la grille de salaire au 31/12/85.

Où en est le Prélèvement Automatique des Cotisations ?

Au terme de l'année 1985 près de 40 % des adhérents ont opté pour le P.A.C.. Trois ans après son lancement, le prélèvement automatique permet déjà de tirer un bilan extrêmement encourageant. Les rentrées régulières qu'il a assurées au syndicat ont permis d'en affermir les finances. Nous avons pu assurer notamment une diffusion plus régulière du BRS. Il nous a été possible par ailleurs de dégager les moyens d'une politique d'investissement qui s'est d'ores et déjà traduite par l'acquisition d'un matériel informatique. Cet équipement nouveau devrait contribuer à améliorer notre organisation, soulager les militants des tâches ingrates et leur permettre ainsi de consacrer plus de temps à l'essentiel : l'animation de la vie syndicale sur le terrain.

C'est donc bien vers une amélioration globale de l'activité syndicale que le développement du PAC devrait permettre de tendre.

Nous reconduisons cette année les dispositions de ces deux dernières années : la carte syndicale et la vignette "Le Nid" seront remises gratuitement à l'adhérent ayant opté pour le PAC.

NOUS INVITONS TOUS LES ADHERENTS QUI N'ONT PAS OPTÉ POUR LE PAC A LE FAIRE

Rappelons que le PAC résulte d'une convention passée avec une banque de l'économie sociale (la Banque Fédérative du Crédit Mutuel).

Au terme de celle-ci le P.A.C. est gratuit ; il peut y être mis fin à tout moment par simple opposition fait auprès de sa banque, ou coup de téléphone à la BFCM ; en cas de compte sans provision, c'est le compte du SNTRS qui est débité pour éviter tout incident avec la banque de l'adhérent ; le prélèvement est mensuel, et permet d'alimenter simultanément, pour la part qui leur revient, la trésorerie de la section et la trésorerie nationale. Il n'est jamais procédé à l'augmentation du prélèvement sans que la proposition en soit faite préalablement à l'adhérent. Comme on le voit nous avons tenu à entourer le Prélèvement Automatique de Cotisation du maximum de garanties pour l'adhérent.

En renforçant les moyens humains et matériels du SNTRS-C.G.T., opter pour le PAC contribue à rendre son adhésion plus efficace.

A remettre au trésorier de votre section ou à retourner
au siège du syndicat : SNTRS-CGT 57 av d'Italie 75013 PARIS

M., Mme :

Adresse :

Je désire recevoir les documents à remplir pour opter pour le Prélèvement Automatique de Cotisation

COTISATIONS MENSUELLES POUR TOUTE L'ANNEE 1986

COTISATION à 0,94 % DU SALAIRE NET AU 1/12/85 + PRIME NETTE SECOND SEMESTRE 85. (1)

INGENIEUR DE RECHERCHE			UGICT					
Ech	Ind		1ère Classe		2ème Classe			
Hors Classe								
1	647	141,60	1	571	124,50	1	400	89,00
2	723	155,50	2	647	138,40	2	426	93,80
3	810	171,40	3	723	152,30	3	453	98,70
4	A 1	182,40	4	772	161,30	4	481	103,80
5	A 2	188,80	5	810	168,20	5	503	107,90
6	A 3	197,40				6	539	114,40
						7	571	120,30
						8	608	127,10
						9	647	134,20
						10	675	139,30
						11	702	144,30

INGENIEUR D'ETUDES *			UGICT					
			1ère Classe		2ème Classe			
1	586	117,60	1	357	75,60			
2	608	121,70	2	374	78,70			
3	626	125,00	3	393	82,10			
4	647	128,80	4	415	86,20			
			5	437	90,20			
			6	456	93,70			
			7	481	98,20			
			8	499	101,50			
			9	525	106,30			
			10	550	110,90			
			11	563	113,20			
			12	586	117,50			
			13	608	121,50			

ASSISTANT INGENIEUR			UGICT					
Ech	Ind							
1	325	68,40						
2	340	71,20						
3	358	74,40						
4	375	77,60						
5	392	80,70						
6	410	84,00						
7	427	87,10						
8	442	89,80						
9	459	92,90						
10	475	95,80						
11	490	98,60						
12	506	101,50						
13	519	103,90						
14	529	105,70						

* LES EX-3A : Les ex-3A intégrés dans le corps des Ingénieurs d'Etude percevront une prime supérieure aux 1B et 1B bis. Pour ces 3 A, il faut donc ajouter 1 F à la cotisation de chacun des échelons.

TECHNICIEN			UGICT					
1ère Classe			2ème Classe		3ème Classe			
(a)	274	58,00	1	358	72,50	1	262	55,60
(b)	294	61,60	2	383	77,10	2	269	56,80
(c)	314	65,30	3	402	81,30	3	285	59,20
1	339	69,90	4	410	82,00	4	293	60,80
2	378	77,00	5	431	85,90	5	309	63,60
3	394	79,90	6	445	88,40	6	322	65,90
4	410	82,90				7	339	69,00
5	431	86,70				8	357	72,30
6	454	90,90				9	372	75,10
7	478	95,30				10	383	77,10
						11	401	80,40
						(d)	402	81,30
						(e)	410	82,00

ADJOINT TECHNIQUE			UGICT					
Ech	Ind		1ère Classe		2ème Classe			
1	317	64,80	1	235	49,90			
2	328	66,20	2	242	51,20			
3	336	67,70	3	251	52,80			
4	344	69,10	4	262	54,70			
			5	271	56,30			
			6	282	59,10			
			7	292	59,60			
			8	302	61,50			
			9	310	63,50			
			10	317	64,80			
			11	324	65,50			

AGENT TECHNIQUE			UGICT					
1er Niveau			2ème Niveau					
1	259	54,10	1	222	47,40			
2	264	54,90	2	226	48,20			
3	270	56,00	3	230	48,90			
4	278	56,90	4	235	49,80			
5	289	58,90	5	241	50,80			
			6	246	51,70			
			7	250	52,40			
			8	254	53,20			
			9	259	54,00			
			10	264	55,00			
			(f)	269	55,80			

CHARGE D'ADMINISTRATION UGICT

Ech	Ind	
1ère Classe		
1	506	100,20
2	519	102,60
3	556	109,40
4	601	117,60
5	647	126,00
6	677	131,50
2ème Classe		
1	388	78,60
2	416	83,80
3	453	90,50
4	489	97,10
5	519	102,60
6	556	109,40
7	586	114,90

ATTACHE D'ADMINISTRATION UGICT

Principalat			1ère Classe		2ème Classe			
1	489	97,10	1	492	97,70	(g) 305	63,50	
2	519	102,60	2	533	105,20	1	335	69,00
3	571	112,10	3	571	112,10	2	352	72,00
4	601	117,60	4	594	116,30	3	369	75,20
5	647	126,00	5	631	123,10	4	380	77,20
						5	402	82,00
						6	426	85,60
						7	453	90,50
						8	478	95,10

SECRETAIRE D'ADMINISTRATION UGICT

Ech	Ind	
1ère Classe		
(h) 297		62,00
(i) 322		66,60
1	339	69,70
2	378	76,80
3	394	79,70
4	410	82,70
5	431	86,50
6	454	90,70
7	478	95,10
2ème Classe		
1	358	73,20
2	383	77,70
3	402	82,00
4	410	82,70
5	431	86,50
6	445	89,10
3ème Classe		
1	254	54,80
2	262	56,20
3	279	58,70
4	294	61,50
5	309	64,20
6	322	66,60
7	339	69,70
8	357	73,00
9	372	75,70
10	383	77,70
11	401	81,00
(j)	402	82,00
(k)	410	82,70

ADJOINT D'ADMINISTRATION

1ère Classe		2ème Classe			
1	317	64,80	1	235	49,90
2	328	66,20	2	242	51,20
3	336	67,70	3	251	52,80
4	344	69,10	4	262	54,70
			5	271	56,30
			6	282	59,00
			7	292	59,60
			8	302	61,50
			9	310	63,50
			10	317	64,80
			11	324	65,50

AGENT D'ADMINISTRATION

Ech	Ind	
1er Niveau		
1	259	54,00
2	264	55,00
3	270	56,00
4	276	56,60
5	282	57,60
2ème Niveau		
1	222	47,50
2	226	48,20
3	230	48,90
4	235	49,80
5	241	50,90
6	246	51,70
7	250	52,50
8	254	53,20
9	259	55,00
10	264	

AGENT DE BUREAU

1er Niveau		2ème Niveau			
1	243	51,20	1	216	46,40
2	248	52,00	2	219	47,00
3	254	53,20	3	223	47,60
4	259	54,00	4	228	48,50
5	264	55,00	5	233	49,40
			6	238	50,30
			7	243	51,20
			8	248	52,10
			(1)	249	52,30

(1) COTISATIONS à 0,94 % du salaire net au 31/12/85 + prime nette second semestre 85.

Les cotisations sont calculées pour l'île de France.

Pour les zones de salaire substantielles, appliquer, sur le montant de la cotisation, le coefficient suivant :
Zone 2 : 0,97
Zone 3,4,5 et 6 : 0,95.

MI-TEMPS : Appliquer la moitié de la cotisation.

SOLIDARITE : Adhèrent en longue maladie, difficultés financières... Examiner et déterminer avec celui-ci le niveau de cotisation possible. Le signaler dans la feuille de décompte.

TIMBRE "LE NID" : Timbre annuel destiné à la Maison des enfants des travailleurs en difficulté (décès, accidents du travail...). Etant donné sa modicité (3 Francs par an), il devrait être systématiquement proposé avec la carte.

RETRAITES : La cotisation est basée sur le taux appliqué aux cotisations des actifs (0,94 %) soit 9,40 F par tranche de 1000 F.
Exemple : pension de 5000 F = cotisation de 47,00 F.

PRIX DE LA CARTE :

ACTIF UGICT : 23,00 F
NON UGICT : 18,00 F
RETRAITE : 11,00 F

Les grilles ci-contre concernent les titulaires. Nous publierons ultérieurement la grille des contractuels.

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. + Indem. de Rés.). Sont exonérés les agents dont le traitement net est inférieur au traitement de base brut de l'ind. 248 (5461,75 F au 1/11/85).

INGENIEUR DE RECHERCHE			
Ech	Ind	Brut	Net
Hors Classe			
1	647	14676,55	12872,26
2	723	16400,51	14384,29
3	810	18374,07	16115,22
4	A 1	19735,14	17308,97
5	A 2	20529,01	18005,24
6	A 3	21595,23	18940,39
1ère Classe			
1	571	12952,59	11360,25
2	647	14676,55	12872,26
3	723	16400,51	14384,29
4	772	17512,06	15359,18
5	810	18374,07	16115,22
2ème Classe			
1	400	9073,00	7958,13
2	426	9663,36	8475,38
3	453	10275,87	9012,59
4	481	10911,04	9569,68
5	503	11410,08	10007,36
6	539	12226,69	10723,58
7	571	12952,59	11360,25
8	608	13791,86	12096,33
9	647	14676,55	12872,26
10	675	15311,72	13429,35
11	702	15924,22	13966,56

ASSISTANT INGENIEUR			
Ech	Ind	Brut	Net
1	325	7372,30	6465,97
2	340	7712,54	6764,39
3	358	8120,86	7122,51
4	375	8506,51	7460,74
5	392	8892,15	7798,98
6	410	9300,46	8157,09
7	427	9686,12	8495,33
8	442	10026,36	8793,75
9	459	10412,01	9131,99
10	475	10774,91	9450,28
11	490	11115,15	9748,69
12	506	11478,14	10067,06
13	519	11772,98	10325,66
14	529	11999,84	10524,62

ADJOINT TECHNIQUE			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
1	317	7190,85	6370,55
2	328	7445,69	6525,68
3	336	7621,82	6684,82
4	344	7803,28	6843,96
2ème Classe			
1	235	5361,15	4753,04
2	242	5515,31	4889,09
3	251	5713,48	5063,97
4	262	5955,73	5277,76
5	271	6153,98	5452,71
6	282	6555,69	5749,76
7	292	6623,75	5809,45
8	302	6850,61	6008,42
9	310	7032,06	6229,87
10	317	7190,85	6370,55
11	324	7349,64	6446,09

TECHNICIEN			
1ère Classe			
(a)	274	6220,06	5455,91
(b)	294	6669,07	5849,20
(c)	314	7122,79	6247,14
1	339	7689,88	6744,51
2	378	8574,57	7520,45
3	394	8937,47	7838,73
4	410	9300,46	8157,09
5	431	9776,84	8574,91
6	454	10298,53	9032,46
7	478	10842,97	9509,96

AGENT TECHNIQUE			
1er Niveau			
1	259	5889,73	5219,51
2	264	5999,81	5316,65
3	270	6131,98	5433,29
4	278	6308,15	5532,88
5	289	6555,69	5749,76

2ème Classe			
1	358	8120,86	7122,51
2	383	8687,95	7619,89
3	402	9119,01	8078,75
4	410	9300,46	8157,09
5	431	9776,84	8574,91
6	445	10094,42	8853,46

2ème Niveau			
1	222	5074,81	4500,34
2	226	5162,90	4578,09
3	230	5250,98	4655,81
4	235	5361,15	4753,04
5	241	5493,23	4869,59
6	246	5603,40	4966,82
7	250	5691,48	5044,56
8	254	5779,56	5122,28
9	259	5889,73	5219,51
10	264	5999,81	5316,65
(f)	269	6109,90	5413,81

INGENIEUR D'ETUDES			
1ère Classe			
1	586	13292,83	11658,66
2	608	13791,86	12096,33
3	626	14200,17	12454,44
4	647	14676,55	12872,26
2ème Classe			
1	357	8098,20	7102,63
2	374	8483,85	7440,87
3	393	8914,81	7818,85
4	415	9413,85	8256,55
5	437	9912,88	8694,22
6	456	10343,94	9072,30
7	481	10911,04	9569,68
8	499	11319,35	9927,79
9	525	11909,11	10445,05
10	550	12476,21	10942,44
11	563	12771,13	11201,08
12	586	13292,83	11658,66
13	608	13791,86	12096,33

3ème Classe			
1	262	5955,73	5277,66
2	269	6109,90	5413,81
3	285	6464,96	5670,18
4	293	6609,07	5849,20
5	309	7009,40	6147,70
6	322	7304,24	6406,29
7	339	7689,88	6744,51
8	357	8098,20	7102,63
9	372	8438,44	7401,05
10	383	8687,95	7619,89
11	401	9096,27	7978,01
(d)	402	9119,01	8078,75
(e)	410	9300,46	8157,09

CHARGE D'ADMINISTRATION			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
1	506	11478,14	10067,06
2	519	11772,98	10325,66
3	556	12612,35	11061,83
4	601	13633,08	11957,07
5	647	14676,55	12872,26
6	677	15357,12	13469,17
2ème Classe			
1	388	8801,43	7719,41
2	416	9436,51	8276,42
3	453	10275,87	9012,59
4	489	11092,49	9728,82
5	519	11772,98	10325,66
6	556	12612,35	11061,83
7	586	13292,83	11658,66

1ER NOVEMBRE 1985

ATTACHE D'ADMINISTRATION			
Principalat			
1	489	11092,49	9728,82
2	519	11772,98	10325,66
3	571	12952,59	11360,25
4	601	13633,08	11957,07
5	647	14676,55	12872,26
1ère Classe			
1	492	11160,56	9788,52
2	533	12090,56	10604,19
3	571	12952,59	11360,25
4	594	13474,28	11817,80
5	631	14313,65	12553,98
2ème Classe			
(g)	305	6918,59	6068,04
1	335	7599,16	6664,95
2	352	7984,81	7003,19
3	369	8370,37	7341,34
4	380	8619,89	7560,20
5	402	9119,01	8078,75
6	426	9663,36	8475,38
7	453	10275,87	9012,59
8	478	10842,97	9509,96

ADJOINT D'ADMINISTRATION			
1ère Classe			
1	317	7190,85	6370,55
2	328	7445,69	6525,68
3	336	7621,82	6684,22
4	344	7803,28	6843,96
2ème Classe			
1	235	5361,15	4753,04
2	242	5515,31	4889,09
3	251	5713,48	5063,97
4	262	5955,73	5277,76
5	271	6153,98	5452,71
6	282	6555,69	5749,76
7	292	6623,75	5809,45
8	302	6850,61	6008,42
9	310	7032,06	6229,87
10	317	7190,85	6370,55
11	324	7349,64	6446,09

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			
Ech	Ind	Brut	Net
1er Niveau			
1	259	5889,73	5219,51
2	264	5999,81	5316,65
3	270	6131,98	5433,29
4	276	6264,06	5494,36
5	282	6555,69	5749,76
2ème Niveau			
1	222	5074,81	4500,34
2	226	5162,90	4578,09
3	230	5250,98	4655,81
4	235	5361,15	4753,04
5	241	5493,23	4869,59
6	246	5603,40	4966,82
7	250	5691,48	5044,56
8	254	5779,56	5122,28
9	259	5889,73	5219,51
10	264	5999,81	5316,65

- (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.
- (i) : 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			
Ech	Ind	Brut	Net
1ère Classe			
(h)	297	6737,13	5908,89
(i)	322	7304,24	6406,29
1	339	7689,88	6744,51
2	378	8574,57	7520,45
3	394	8937,47	7838,73
4	410	9300,46	8157,09
5	431	9776,84	8574,91
6	454	10298,53	9032,46
7	478	10842,97	9509,96
2ème Classe			
1	358	8120,86	7122,51
2	383	8687,95	7619,89
3	402	9119,01	8078,75
4	410	9300,46	8157,09
5	431	9776,84	8574,91
6	445	10094,42	8853,46
3ème Classe			
1	254	5779,56	5122,28
2	262	5955,73	5277,66
3	279	6330,15	5552,09
4	294	6669,07	5849,20
5	309	7009,40	6147,70
6	322	7304,24	6406,29
7	339	7689,88	6744,51
8	357	8098,20	7102,63
9	372	8438,44	7401,05
10	383	8687,95	7619,89
11	401	9096,27	7978,01
(j)	402	9119,01	8078,75
(k)	410	9300,46	8157,09

AGENT DE BUREAU			
1er Niveau			
1	243	5537,31	4908,50
2	248	5647,40	5005,65
3	254	5779,56	5122,28
4	259	5889,73	5219,51
5	264	5999,81	5316,65
2ème Niveau			
1	216	4942,65	4383,71
2	219	5008,73	4442,03
3	223	5096,81	4519,75
4	228	5206,98	4616,98
5	233	5317,06	4714,13
6	238	5427,23	4811,35
7	243	5537,31	4908,50
8	248	5647,40	5005,65
(1)	249	5669,48	5025,14

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 NOVEMBRE 1985 édité par le SNTAS-CGT

GRILLE B.R.S. n° 247

La prime forfaitaire pour la 9B et la 8B n'est Cette grille annule et remplace la grille pas incorporée aux salaires dans ce tableau de BRS n°

Dans ce tableau, vous trouverez pour toutes les catégories et tous les échelons de contractuels, les salaires au 1er Novembre 1985.

Ces chiffres représentent les salaires bruts mensuels de la région parisienne : - traitement principal (TP) plus indemnité de résidence (IR) de Paris (3% du traitement principal pour les salaires supérieurs à l'indice 281 et IR afférente 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 et la cotisation solidarité (voir le calcul en bas de 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																					
AO	647 14676,55	723 16400,51	810 18374,07	*	11 19735,14	*	12 20529,07	*	13 21595,23	*		OA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1A	571 12952,59	647 14676,55	723 16400,51	772 17512,06	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07	810 18374,07
2A	400 9073,61	426 9663,36	453 10275,87	481 10911,04	503 11410,08	539 12226,69	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59	571 12952,59
3A	374 8483,85	393 8914,81	415 9413,85	437 9912,88	456 10343,94	481 10911,04	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35	499 11319,35
1B bis	357 8098,20	371 8415,78	389 8824,09	406 9209,74	430 9754,10	453 10275,87	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97
1B	357 8098,20	371 8415,78	389 8824,09	406 9209,74	430 9754,10	453 10275,87	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97	478 10842,97
2B	274 6220,06	294 6669,07	314 7122,79	334 7576,50	348 7894,00	365 8279,65	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57	378 8574,57
3B	262 5955,73	269 6109,90	285 6464,96	293 6646,41	309 7009,40	322 7304,24	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88
4B	242 5515,31	249 5669,48	255 5801,56	264 5999,81	271 6153,98	280 6352,15	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01	291 6601,01
5B	235 5361,15	242 5515,31	250 5691,48	258 5867,65	266 6043,81	276 6264,06	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62	286 6487,62
6B	222 5074,81	228 5206,98	232 5295,06	237 5405,15	243 5537,31	248 5647,40	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56	253 5757,56
7B	216 4942,65	223 5096,81	228 5206,98	232 5295,06	237 5405,15	243 5537,31	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40	246 5603,40
OD	388 8801,43	416 9436,51	453 10275,87	489 11092,49	519 11772,98	556 12612,35	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08	601 13633,08
1D	331 7508,44	352 7984,81	369 8370,37	388 8821,43	405 9186,99	430 9754,10	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87	453 10275,87
2D	279 6330,15	297 6737,13	322 7304,24	345 7826,02	368 8347,71	386 8756,03	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46	410 9300,46
3D	262 5955,73	269 6109,90	285 6464,96	293 6646,41	309 7009,40	322 7304,24	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88	339 7689,88
4D	232 5295,06	238 5427,23	243 5537,31	247 5625,40	251 5713,48	258 5867,65	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81	264 5999,81
5D	228 5206,98	234 5339,15	237 5405,15	241 5493,23	246 5603,40	250 5691,48	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65	257 5845,65
6D	216 4942,65	218 4986,73	224 5118,90	227 5184,98	230 5250,98	233 5317,06	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15	237 5405,15
7D	219 5008,73	223 5096,81	229 5228,98	232 5295,06	236 5383,15	240 5471,23	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31	244 5559,31

ID 13ème Echelon - Ind. 631 - Salaire : 14313,65

* 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 (9220 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		
Incapacité Décès :	5,50%	12,60%
Assurance veuvage :	0,10%	néant

PLAFOND SECURITE SOCIALE 9220 F POUR LE 1ER SEMESTRE 86

IRCANTEC

Cotisations : 1,12 % jusqu'au plafond de la Sécurité sociale
3,40 % de (salaire brut + prime ou h. sup.) - 9220 F.

Prix du point : 1,813 F. pour le 2ème semestre 85

MGEN : Cotisation (facultative) : 2 % du traitement de base brut

COTISATION DE SOLIDARITE

1 % de (salaire brut + prime) - (Sec. Soc. + IRCANTEC + Supl. Famil.)
Sont exemptés de cette cotisation les agents dont l'indice est inférieur à 248 ou dont le salaire brut mensuel est inférieur à 5461,75 au 1/11/85

Elections aux Commissions Administratives Paritaires.

Ces élections vont être organisées à la fin du processus de titularisation (1er semestre 1986, après les élections au Conseil d'Administration).

Elles revêtent une grande importance.

Elles permettront bien sûr l'élection des représentants du personnel dans les C.A.P. (qui auront des prérogatives plus larges que celles des CPN).

Elles détermineront la représentativité des syndicats du CNRS. Cette représentativité servira de base pour la désignation des représentants au CIPC (qui ne sera pas élu), des représentants dans toutes les autres instances (commission des mutations, commission d'action sociale, commission Formation Permanente, Comité d'Hygiène et Sécurité notamment), et pour la répartition des moyens pour l'action syndicale (décharges de service, autorisations d'absence, ...)

ROLE DES C.A.P.

Leurs compétences sont nombreuses notamment :

1) Consultation obligatoire par l'administration

- . les propositions de titularisation ou de refus de titularisation,
- . les mesures à prendre pour sauvegarder les intérêts de service dans le cas où le conjoint d'un fonctionnaire exerce à titre professionnel une activité privée lucrative,
- . l'établissement des tableaux d'avancement de grade
- . les avancements d'échelon accélérés ou retardés,
- . l'insuffisance professionnelle, la discipline (même à l'égard des fonctionnaires retraités),
- . le détachement d'office (CAP d'origine et CAP du corps d'accueil),
- . le détachement à la demande du fonctionnaire (CAP du corps d'accueil),
- . l'intégration dans le corps d'accueil à l'expiration d'un détachement (CAP du corps d'accueil),
- . la mise en disponibilité à la demande d'un fonctionnaire (sauf s'il s'agit d'un détachement de droit),
- . le licenciement d'un fonctionnaire en disponibilité qui refuse le poste qui lui est assigné lors de sa réintégration,
- . les mutations lorsqu'elles entraînent un changement de résidence ou une modification de la situation de l'intéressé,
- . le refus du bénéfice du congé d'éducation syndicale, si les nécessités du service s'y opposent.

2) Saisine de la CAP par un agent en cas de :

- . refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.
- . litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel,
- . refus d'autorisation d'absence pour suivre une préparation à un concours ou une action de formation continue,
- . demande de révision de la notation,
- . demande de consultation du Conseil Supérieur de la Fonction Publique lorsque l'administration s'oppose pendant deux années successives à l'inscription à un tableau d'avancement d'un agent qui a fait l'objet d'une proposition de la CAP pendant ces deux années,
- . refus par l'autorité compétente d'accepter une démission.

3) Consultation par le Président de la CAP ou à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

. sur toute question d'ordre individuelle concernant le personnel.

COMPOSITION DES CAP

ITA : il y aura 10 CAP dans lesquelles les élus du personnel seront au nombre de :

CAP des IR H. cl	2 titulaires	2 suppléants
1ère cl	2	2
2ème cl	2	2
CAP des IE 1ère cl (1)	2 titulaires	2 suppléants
2ème cl	2	2
CAP des AI	2 titulaires	2 suppléants
CAP des T 1ère cl	2 titulaires	2 suppléants
2ème cl	2	2
3ème cl	2	2
CAP des Adj Tech 1ère cl	2 titulaires	2 suppléants
2ème cl	2	2
CAP des Ag Tech 1ère cl	2 titulaires	2 suppléants
2ème cl	2	2
CAP des Chargés d'Adm.	1 titulaire	1 suppléants
CAP des At. d'Adm prin (1)	1	1
1ère cl.	1	1
2ème cl	2	2
CAP des SAR 1ère cl	2 titulaires	2 suppléants
2ème cl (1)	2	2
3ème cl	2	2
CAP des Adj Adm 1ère cl (1)	2 titulaires	2 suppléants
2ème cl	2	2
1ère cl (1)	1 titulaire	1 suppléant
2ème cl	2	2

(1) : Ces classes ne sont pas constituées aujourd'hui, elles ne sont donc pas concernées par l'élection. De nouvelles élections devront avoir lieu dès que ces classes seront pourvues.

ELECTIONS

Celles-ci devraient avoir lieu après celle au Conseil d'Administration (Avril ?).

Elles ont lieu par corps. La liste de chaque corps devra comporter autant de candidats que de postes à pourvoir (titulaires et suppléants) pour chaque classe constituée.

Les candidats devront être issus de la classe concernée.

Tous les électeurs du corps votent pour toute la liste.

CELA IMPOSE DE TROUVER 60 CANDIDATS.

Nous appelons les camarades qui sont prêts à se consacrer à ce type d'activité à se porter candidats (Utiliser le formulaire ci-joint).

La Commission Exécutive établira, à partir des candidatures qui lui seront parvenues, les listes des candidats du syndicat pour chaque CAP.

ELECTIONS DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES-C.N.R.S. 1 9 8 6

Proposition de candidature

NOM : Prénom : Age :

Profession : /Corps :

Laboratoire ou service :

Adresse (personnelle ou professionnelle)

..... Tél :

Section syndicale :

comme expert ? OUI NON (1)
 comme représentant du SNTRS-CGT OUI NON

(1) cochez la case correspondante

AVIS DE LA SECTION SYNDICALE :

(suite des pages 1 et 2)

FLEXIBILITE

	CE QUE DIT LA LOI AUJOURD'HUI	EXTRAITS DU PROJET GOUVERNEMENTAL	CE QUE CELA SIGNIFIE
DES VARIATIONS ABUSIVES DE L'HORAIRE HEBDOMADAIRE	En 1982, la durée légale du travail a été ramenée de 40 heures à 39 heures par semaine. L'horaire hebdomadaire ne peut varier que si les 39 heures sont assurées en moyenne sur un an et si un accord collectif le prévoit. Au-delà de 39 heures, les heures comprises dans la variation sont payées comme heures supplémentaires.	« Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les majorations de salaire prévues à l'article L 212-5 ne sont pas dues pour les heures effectuées, dans la limite de quarante et une heures par semaine, au-delà de la durée légale du travail à la condition que cette convention ou cet accord : 1°) fixe une durée de travail qui calculée en moyenne sur l'année n'excède pas trente-huit heures par semaine travaillée; 2°) limite le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L 212-6 à quatre-vingt heures au plus. Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les majorations de salaire prévues à l'article L 212-5 et le repos compensateur prévu au premier alinéa de l'article L 212-5-1 ne sont pas dus pour les heures effectuées dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, au-delà de la durée légale du travail à condition que cette convention ou cet accord : 1°) fixe une durée de travail qui, calculée en moyenne sur l'année, est inférieure à trente-sept heures trente par semaine travaillée; 2°) limite le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L 212-6 à quatre-vingt heures au plus. » (Art. 1 ^{er} du projet remplaçant l'art. L 212-8 du Code du travail.)	Un accord collectif étendu par le ministre, même s'il n'est signé que par un syndicat minoritaire, peut renoncer à la durée légale de 39 heures par semaine et décider que les salariés travailleront entre 39 et 41 heures certaines semaines, et entre 37 et 39 heures les autres semaines. En ce cas, les heures de travail de 39 à 41 heures ne seraient plus payées comme heures supplémentaires. Le passage à 38 heures de travail, en moyenne, au lieu de 39 heures, aboutit à une baisse de salaire automatique de 52 heures par an. Un même accord collectif peut aussi imposer le dépassement de la limite de 41 heures jusqu'à 44 heures. Ainsi des salariés pourraient travailler, par exemple, 44 heures certaines semaines et 31 heures certaines autres, à condition que, sur l'année, la durée hebdomadaire soit égale à 37,5 heures, et le tout sans aucune majoration.
UNE DURÉE DU TRAVAIL CALCULÉE SUR L'ANNÉE	La durée du travail est calculée dans le cadre de la semaine. Cela signifie que toutes les heures travaillées au-delà de 39 heures doivent donner lieu aux majorations pour heures supplémentaires. Ces heures sont rémunérées dans le mois où elles sont effectuées. Lorsque l'horaire de travail est réduit au-dessous de 39 heures par semaine, les salariés doivent être indemnisés au titre du chômage partiel. Ils ont droit à une rémunération mensuelle minimale égale au SMIC (actuellement 4.400,76 F brut).	« Par dérogation aux dispositions des articles L 143-2 et L 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés relevant d'une convention ou d'un accord collectif étendu répondant aux conditions fixées par l'article L 212-8 est indépendante de l'horaire réel et est calculée sur la base de la durée annuelle prévue par la convention ou l'accord. Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif étendu mentionné à l'alinéa ci-dessus, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré. » (Nouvel article L 212-8-5 du Code du travail.)	Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, même signé par un syndicat minoritaire, peut ajouter à l'accord ci-dessus que les salariés percevront la même rémunération mensuelle calculée sur l'année, quel que soit le nombre d'heures travaillées dans la semaine. Les heures supplémentaires allant de 39 heures à la limite prévue par cet accord ne seront donc plus payées. Seules seront ajoutées à la paie mensuelle les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette limite.
DES HEURES SUPPLEMENTAIRES NON PAYEES	Dans la limite de 130 heures par an, l'employeur peut décider l'accomplissement d'heures supplémentaires après information de l'inspecteur du travail et des élus du personnel. Un repos compensateur, égal à 20 % des heures supplémentaires, est attribué au-delà de 42 heures dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce repos est égal à 50 % dans toutes les entreprises pour les heures supplémentaires exécutées au-delà du contingent annuel de 130 heures. Ces repos s'ajoutent à la majoration de salaire pour heures supplémentaires (25 % pour les huit premières heures, au-delà de 39 heures, et 50 % pour les suivantes).	« Une convention ou un accord collectif étendu peut, par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, sans préjudice des dispositions de l'article L 212-5-1 remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes, dans ce cas, cette convention ou cet accord peut déroger aux règles d'attribution du repos compensateur fixées par l'article L 212-5-1. » (Art. 3 du projet ajoutant un deuxième alinéa à l'art. L 212-5.)	Un accord collectif étendu, même s'il n'est signé que par un syndicat minoritaire, peut décider de remplacer le paiement entier (l'heure et son supplément) des heures supplémentaires par un repos compensateur sans salaire particulier. Exemple : si un salarié fait 42 heures par semaine au lieu de 39 heures, on lui supprime le salaire de 3 heures supplémentaires; payées 3 heures 45 minutes, et on lui donne à la place un repos de 3 heures 45 minutes.

PRIMES : DERNIERE MINUTE

NOS INQUIETUDES CONFIRMEES !

EXTRAITS DU COMPTE-RENDU DU COMITE DE DIRECTION (CD) DU CNRS AYANT DISCUTÉ DE CETTE QUESTION

(...) Après discussion, le CD émet les souhaits :

- d'essayer de récupérer le maximum de liberté en appliquant sans perte aucune, des taux autres que ceux qui sont proposés aux corps inférieurs à celui d'IR. Ce qui permettra de diminuer notamment la forte augmentation en "gains nets" de catégories déjà très favorisées (1B/1Bbis) et de conserver un avantage pour les petites catégories en restreignant quelque peu le montant de leur prime.

Il est décidé également de supprimer la prime des chercheurs associés.

- de "moduler" la prime des agents pour conserver un outil de politique. Il est décidé, dans la mesure du possible (le texte de l'arrêté devrait préciser s'il est possible de le faire), que la prime moyenne des agents sera entièrement modulable.

Tout le monde s'accorde à dire que pour que les choses changent psychologiquement, il faut qu'il y ait une mesure radicale et claire, contre partie normale au statut du fonctionnaire.

Les directeurs d'unités devraient avoir l'entière liberté de moduler la prime de leurs agents. Cette modulation ne peut être que globale et porter sur un ensemble de laboratoires (au niveau d'une AD par exemple).

Il reste encore deux problèmes à régler (...)

- la prime des administratifs qui en net va se trouver augmentée, mais il va falloir répondre aussi au souhait des A d'être rapprochés du régime des T. On sait cependant que le déficit global du crédit prime vient "de ce que nous faisons vis-à-vis des administratifs" (...)

NOUS N'ACCEPTERONS PAS D'ÉCHANGER LA SECURITÉ D'EMPLOI CONTRE
UNE REMISE EN CAUSE DES REMUNÉRATIONS !

LE S.N.T.R.S.-C.G.T. APPELLE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DU C.N.R.S. À
RÉAGIR VIVEMENT AUPRÈS DE LA DIRECTION ET À S'ORGANISER POUR S'OPPOSER
À TOUTE REMISE EN CAUSE DE LEURS DROITS.

Paris, le 20/01/1986,

ELECTIONS
DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU C.N.R.S.

- LE MANDAT DES QUATRE REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU C.N.R.S. EXPIRE LE 6 AVRIL 1986.
- CETTE ELECTION A LIEU A LA REPRESENTATION PROPORTIONNELLE A BULLETINS SECRETS ET AU COLLEGE UNIQUE.
- APRES DISCUSSION DANS LEURS INSTANCES RESPECTIVES, LE S.N.T.R.S.,-CGT, LE S.N.C.S.,-FEN ET LE S.N.P.C.E.N.,-FEN ONT DECIDE, COMME ILS L'AVAIENT DEJA FAIT EN 1983, DE PRESENTER UNE LISTE D'UNION INTERCATEGORIELLE COMPOSEE DE :

- RICHARD VARIN (ADMINISTRATEUR SORTANT)	INGENIEUR D'ETUDES PARIS	SNTRS-CGT
- MARC OLLIVIER	CHARGE DE RECHERCHE GRENOBLE	SNCS-FEN
- ROGER GENRE	INGENIEUR IN2 P3 LYON	SNPCEN-FEN
- GABRIEL MOKOBODSKI	DIRECTEUR DE RECHERCHE PARIS	SNCS-FEN

LE VOTE SE DEROULERA DU 3 FEVRIER AU 3 MARS 1986

UN B.R.S. "SPECIAL ELECTIONS C.A. CNRS" VOUS PARVIENDRA TRÈS PROCHAINEMENT.