

# BULLETIN de la RECHERCHE SCIENTIFIQUE



Supplément au N° 184 • JANVIER 1978

## 23 - 24 - 25 - 26 MAI 1978

**RENFORCEZ MASSIVEMENT  
LE SNTRS-CGT,  
ORGANISATION UNITAIRE,  
DEMOCRATIQUE,  
INDEPENDANTE ET EFFICACE  
DES TRAVAILLEURS DE LA  
RECHERCHE SCIENTIFIQUE**



- Pour la défense des intérêts spécifiques et généraux des ingénieurs, techniciens, administratifs et ouvriers du CNRS, de l'INSERM et assimilés.
- Pour la défense et le développement d'une recherche scientifique assurant :
  - la satisfaction des besoins sociaux, économiques et culturels de la population,
  - le progrès des connaissances.
- Pour contribuer, dans le cadre de ses responsabilités syndicales aux changements fondamentaux de la politique économique et sociale dans notre pays.

# 16<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL

**CENTRE PAUL LANGEVIN — AUSOIS (SAVOIE)**

## SOMMAIRE

● Editorial	2
● Rapport d'activité du Bureau National	3-14
● Projet de programme d'Action Revendicative	15-19
— Rémunérations	15
— Remise en ordre des rémunérations	16
— Garantie de l'emploi	18
— Pour de meilleures Conditions de Travail et de Vie des Travailleurs Actifs et Retraités	18
● Projet de Document d'orientation	20
— Société en crise et crise de la Recherche	20
— Pour une autre politique de la Recherche	21
— La vie du Syndicat	25
● Propositions de Modifications statutaires	14

Le B.R.S. bulletin édité par le Syndicat  
national des travailleurs de la recherche  
scientifique (S.n.t.r.s.-C.g.t.) 57, avenue  
d'Italie 75013 Paris ● Tél. : 585-44-44 ●  
Directeur de publication : G. Dupré ● N° de  
Commission paritaire : 50050  
● Imprimerie S.I.p.e., 32, rue  
de Ménilmontant, 75020 Paris



# A TOUS LES SYNDIQUÉS DU SNTRS - CGT

Il y a 30 ans, le 13 février 1948, au lendemain de la grave scission syndicale perpétrée de l'extérieur, dans la CGT, une poignée de militants tenaient l'assemblée générale constitutive du SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS TECHNIQUES DU CNRS.

A cette époque, les personnels techniques du CNRS étaient divisés par de nombreuses règles de gestion. Ils n'avaient aucune sécurité d'emploi, pas de garantie de salaire ni de carrière, des disparités énormes dans leur situation à qualifications égales, bref, ils étaient tous, ce que nous appelons aujourd'hui, des hors-statuts.

Notre SNTRS-CGT est l'héritier de ces militants qui avec courage et ténacité reprirent le combat, en reconstituant un syndicat de classe, démocratique, indépendant, unitaire qui est devenu, et de loin, l'organisation syndicale la plus représentative des personnels du CNRS, de l'INSERM et assimilés.

Le bilan des conquêtes revendicatives résultant des luttes que notre syndicat a impulsées pendant 30 ans, à partir des décisions de ses Congrès, est impressionnant.

Il se traduit dans l'existence du statut actuel, dans les nombreux acquis sociaux, dans la reconnaissance de la permanence de l'emploi des ITA de la recherche, et dans l'unité de leur cadre.

Nous sommes certains que notre XVI<sup>e</sup> Congrès par ses propositions revendicatives, par les moyens d'action qu'il définira, permettra de nouveaux progrès dans la situation des personnels de notre secteur. C'est à cette tâche que sont conviés tous les syndiqués du SNTRS-CGT, à partir des documents préparatoires contenu dans ce bulletin.

Notre XVI<sup>e</sup> Congrès répondra d'autant mieux à l'attente des personnels, que le débat sera vaste et démocratique. C'est l'affaire de chaque syndiqué.

**G. DUPRÉ,**  
secrétaire général.

# RAPPORT D'ACTIVITÉ DU BUREAU NATIONAL

Le document d'orientation adopté par le XV<sup>e</sup> Congrès du SNTRS-CGT tenu à Hérouville en mai 1976, définissait les conditions de l'action syndicale à partir de deux données essentielles qui caractérisaient la situation :

- l'aggravation de la crise qui affectait l'économie et la vie du pays sous tous ses aspects,
- la montée de la volonté de changement, et les perspectives offertes par l'union des forces de gauche sur la base du programme commun de gouvernement.

Il précisait à partir de cette analyse, les moyens de l'action du syndicat pour la défense de la recherche scientifique et de ses personnels et pour l'aboutissement des objectifs revendicatifs fixés dans le programme d'action revendicative élaboré par le Congrès, pour les deux années à venir.

Nous voici à quelques mois de cette échéance, et le moment est venu pour tous les syndiqués du SNTRS d'examiner sans concession l'activité de leur syndicat pendant toute cette période, avec le souci d'en faire le bilan et d'en tirer les enseignements pour définir l'action du syndicat pour l'avenir.

## LE CONTEXTE DANS LEQUEL S'EST DEROULEE L'ACTION DU SYNDICAT EN 1976 ET 1977

Il est caractérisé pour l'essentiel par la **persistance et l'aggravation de la crise** que nous avons analysée à Hérouville. Pendant ces deux années la crise a sévi de plus belle, elle a durement frappé tous les salariés et particulièrement ceux qui ont les revenus les plus modestes.

En 1977, le nombre de chômeurs a atteint un chiffre record avec plus d'un million et demi de sans emploi, dont 55 % de femmes et des centaines de milliers de jeunes qui sont les principales victimes du chômage, cette lèpre du système capitaliste.

La hausse des prix qui s'est poursuivie à un rythme élevé et affecte principale-

ment les produits de grande consommation, a minoré considérablement le pouvoir d'achat des salariés et des retraités, alors que dans le même temps les chiffres d'affaires et les bénéfices des grandes sociétés capitalistes ont atteint un niveau record.

Ces mêmes sociétés ont bénéficié plus que jamais des généreuses subventions de l'Etat, alimentant leurs profits par le financement public et leur permettant un scandaleux gaspillage de l'appareil de production de notre pays.

Le déséquilibre de la balance extérieure n'a fait que s'accroître, démentant les propos optimistes du pouvoir, pendant que, parallèlement notre pays était toujours plus soumis aux objectifs des grands trusts multinationaux, qui font la loi dans tous les domaines de notre économie.

Sous le prétexte de la lutte contre l'inflation, le premier plan Barre et ses suivants ont été l'une des offensives les plus réactionnaires que les travailleurs aient subie, avec l'attaque permanente contre leur pouvoir d'achat, l'aggravation continue de la fiscalité, la dégradation des conditions de travail et le chômage accru.

L'austérité est à la fois l'instrument et la finalité de la politique gouvernementale depuis 2 ans, non pas pour combattre la crise, mais pour en faire payer les frais aux travailleurs, comme l'a démontré la CGT « C'est une véritable machine de guerre contre eux ».

## LA POLITIQUE D'AUSTERITE A FAIT PAYER UN LOURD TRIBUT AUX TRAVAILLEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Directement touchés dans leurs conditions de travail par la dégradation continue du service public et sa mise à disposition des intérêts privés, les agents de l'Etat ont payé un lourd tribut à l'austérité aggravant les conséquences de 9 années de politique dite « contractuelle ».

Notre Union Générale des Fédérations de fonctionnaires CGT a démontré d'une manière irréfutable ce qu'ont coûté aux

travailleurs de la fonction publique — dont les personnels du CNRS et de l'INSERM font partie — ces 9 ans d'accords salariaux au rabais, parrainés à des degrés divers par les organisations réformistes, telles la FEN, FO, la CFTC et la CGC :

- un déclassement sans cesse aggravé des personnels de la fonction publique,
- des réformes catégorielles misérables dont les durées de réalisation se sont prolongées sur une dizaine d'années,
- une centralisation renforcée des « discussions » permettant un blocage des revendications, avalisées par les signataires qui portent ainsi une lourde responsabilité devant les travailleurs,
- l'exclusion, avec la complicité de ces mêmes organisations, dans tous les travaux techniques, de la CGT puis de la CFDT, trop soucieux de la défense du pouvoir d'achat pour signer des accords au rabais.

Le blocage des salaires imposé par le pouvoir sous le prétexte de la lutte contre l'inflation a encore accentué l'érosion du pouvoir d'achat des fonctionnaires et assimilés.

Contrairement à ce qu'affirme le pouvoir pour leurrer l'opinion il n'y a pas eu de maintien du pouvoir d'achat en 1976 et 1977 :

— d'une part, la hausse des prix est restée mesurée avec l'indice du gouvernement, indice truqué, imposé d'une façon unilatérale et qui au terme de chaque année accuse toujours un retard de 2 à 3 % sur celui de la CGT,

— d'autre part, les réajustements tardifs des rémunérations ont encore aggravé la perte du pouvoir d'achat.

## LA SITUATION DE LA RECHERCHE ET DE SES PERSONNELS

Pour les travailleurs du CNRS, de l'INSERM et assimilés, les conséquences de cette politique ont été d'autant plus graves que leur déclassement est souvent plus profond, qu'ils n'ont pas et de loin, toutes les répercussions des



mini-mesures prises pour les fonctionnaires titulaires et qu'ils subissent systématiquement un décalage quand ces mesures leur sont appliquées.

A tous ces méfaits il faut encore ajouter pour les travailleurs de la recherche les incidences sur leur carrière, sur leurs conditions de vie et de travail, de la politique de récession de la recherche scientifique sans cesse aggravées depuis deux ans, par le gouvernement.

Cette offensive du pouvoir, nous l'avons analysée pour l'essentiel avec le SNCS-FEN dans la brochure « la recherche malade du capitalisme » et nous pouvons mesurer aujourd'hui combien elle reste d'actualité.

Quels étaient les principaux aspects de cette politique de recherche que nous avions caractérisés et qui se sont confirmés ?

— Depuis 1968, la recherche a subi une récession continue qui s'est aggravée depuis 1974 puisque nous sommes passés d'une dépense de recherche de 2,2 % du PIB en 1967 à 1,6 % en 1978.

Cette récession se situe pour la cinquième année consécutive pour le CNRS entre 5 et 10 %.

— Les technologies françaises ont été toujours plus abandonnées et la mainmise des firmes multinationales sur tous les secteurs de pointe s'est accentuée.

— La mainmise du secteur privé sur le secteur public s'est poursuivie, de même que le drainage des crédits publics de recherche envers les trusts. Mille milliards d'anciens francs passent ainsi chaque année dans les poches de l'industrie, ce qui représente 4 fois le budget annuel du groupe CNRS.

— A l'étouffement de la recherche se sont progressivement ajoutés la focalisation, la finalisation et l'asservissement des recherches fondamentales et appliquées.

Cette politique cohérente de récession et d'asservissement de la recherche aux intérêts du grand capital, s'est accompagnée d'un autoritarisme croissant du pouvoir et des directions, dans tous les domaines, contre lequel nous avons dû lutter en permanence.

## LA RIPOSTE DES TRAVAILLEURS

C'est dans ce contexte d'austérité renforcée, face à l'intransigeance du pouvoir, au mépris des directions pour les revendications des personnels, que le SNTRS-CGT a développé son action au cours des deux années écoulées.

**Il a placé au centre de ses préoccupations la défense du pouvoir d'achat et la défense de l'emploi et des carrières des personnels, en liant étroitement dans son action ces revendications essentielles à sa bataille, pour défendre le potentiel de recherche scientifique de notre pays.**

L'aggravation des conditions de vie de toutes les catégories, la dégradation continue des conditions de travail dans les laboratoires, la fantastique pression idéologique du pouvoir, les luttes difficiles qu'il a fallu mener, et qui n'ont souvent permis que d'éviter de nouveaux reculs, ont eu tendance à conduire les personnels à la démoralisation et à la démobilisation, voire à l'attentisme dans la perspective de changement politique. C'est contre ce courant que le SNTRS-CGT, souvent seul parmi les syndicats d'ITA du CNRS et de l'INSERM, a dû lutter en permanence pour développer l'action des personnels afin de limiter les méfaits de la politique du pouvoir, et pour imposer la prise en compte des revendications de toutes les catégories.

Le SNTRS-CGT n'a pas ménagé ses efforts pour expliquer aux personnels de notre secteur, les raisons des difficultés grandissantes auxquelles ils se heurtaient, et la nécessité de développer des actions de très haut niveau :

— à la fois pour éviter une dégradation plus grande, et permettre même d'enregistrer des succès revendicatifs constituant de nouveaux encouragements pour l'action,

— et en même temps pour créer les conditions d'un changement profond de politique économique et sociale, seul susceptible de permettre la satisfaction durable des revendications, et une autre politique de la recherche scientifique conforme aux intérêts du pays.

**Cette riposte massive des travailleurs de notre secteur à la politique du pouvoir, nécessitait plus que jamais un renforcement sans précédent de l'unité d'action intersyndicale au CNRS, à l'INSERM et dans l'université.**

Le SNTRS-CGT fidèle à sa ligne de conduite, a multiplié ses initiatives pour que celles-ci se réalisent en permanence sur des bases claires et pour l'action, avec tous les syndicats concernés.

**L'accord de concertation avec le SNCS-FEN, qui s'est constamment renforcé depuis 1976, a joué un rôle décisif dans la mobilisation intersyndicale et intercatégorielle des personnels, il a été le moteur de toutes les luttes importantes dans notre secteur, et a confirmé l'accord profond existant sur des bases solides entre nos deux syndicats.**

L'unité d'action avec la CFDT, dont nous considérons qu'elle est un moyen essen-

tiel de l'action syndicale parmi les ITA, a été marquée par l'attitude fluctuante et souvent incohérente de cette organisation.

Si nous pouvons nous féliciter des progrès importants qui ont marqué nos relations avec la CFDT, et ont permis de mener ensemble de nombreuses actions positives (comme par exemple pour les POS) il nous faut regretter que souvent les accords réalisés au sommet ne se sont pas traduits par des efforts correspondants, de mobilisation de cette organisation au niveau local.

Force nous a été de constater également que des divergences sérieuses nous ont séparés sur la tactique des luttes et sur les objectifs de l'action, notamment en ce qui concerne l'action spécifique et la convergence des luttes, la prise en compte de l'ensemble des revendications de toutes les catégories, la mise en cause claire des responsabilités du pouvoir, et la nécessaire bataille pour le programme commun de gouvernement.

Quant au SNIRS et à FO, ils sont restés sourds à nos appels répétés à l'unité d'action, préférant persister dans leur attitude de collaboration avec des directions qui appliquaient la politique du pouvoir, et ils ont été de ce fait totalement absents des grandes luttes des personnels pendant ces deux années.

Du côté de l'université, bien qu'encore insuffisants, des efforts sérieux ont été réalisés avec notre syndicat frère le SNPESB-CGT, par une concertation plus fréquente, par des initiatives communes pour renforcer la CGT dans les universités et par l'organisation d'actions communes ou convergentes.

De même, nos relations avec le SNESup ont été marquées par un développement nouveau très positif qui laisse augurer que le SNTRS, en liaison avec le SNPESB, pourra à l'avenir mieux jouer son rôle de syndicat directement impliqué dans les luttes de l'université.

**Si le front syndical commun pour lequel nous avons œuvré avec persévérance, n'a pas toujours eu l'ampleur que nous aurions souhaitée, il reste que la volonté d'unité d'action des personnels, nos explications et nos initiatives pour développer leur lutte, ont abouti à une vigoureuse riposte de ceux-ci, pour défendre leurs conditions de vie et de travail.**

Le bilan de la participation des personnels du CNRS et de l'INSERM aux grandes luttes interprofessionnelles, à celle de la fonction publique et aux actions générales ou spécifiques propres à notre secteur au cours de ces deux années, est impressionnant.

**On peut affirmer aujourd'hui qu'elles ont évité le pire, qu'elles ont contraint le**

pouvoir à des reculs et qu'elles ont même permis d'enregistrer des succès revendicatifs non négligeables.

## LE BILAN DES ACTIONS ET LEURS RESULTATS

Convaincu de la nécessité de rassembler tous les travailleurs pour agir ensemble contre la politique d'agression du pouvoir d'achat, contre l'austérité sous toutes ses formes et pour vaincre l'intransigeance du pouvoir et du patronat, le SNTRS-SGT a été partie prenante de toutes les grandes luttes interprofessionnelles et de la fonction publique.

Il a déployé ses efforts pour que les personnels du CNRS, de l'INSERM et assimilés participent massivement à toutes ces grandes batailles et aux diverses initiatives qui se sont multipliées tout au long de ces deux années.

La « Vie Ouvrière », la « Tribune des fonctionnaires », notre « Bulletin de la Recherche Scientifique » ont largement rendu compte de ces actions et de leurs résultats, il n'est donc pas utile d'en refaire l'historique, mais leurs bilans montrent qu'elles ont contraint le pouvoir à marquer le pas dans sa politique anti-sociale, qu'elles ont permis de désagréger le mur d'austérité, et qu'elles ont contribué au soutien de toutes les luttes engagées dans chaque corporation.

Au plan de notre secteur, les luttes que nous avons menées en permanence pour dénoncer la politique de recherche du pouvoir, pour lutter contre le démantèlement de nos organismes, pour obtenir les moyens nécessaires en postes et en crédits ont évité une dégradation plus importante, elles ont même permis d'obtenir des améliorations lors de la préparation des budgets, comme témoignent les reculs imposés en 1977 et 1978.

Nos initiatives comme la diffusion massive de la brochure « la recherche malade du capitalisme » éditée en commun avec le SNCS, les débats organisés autour de sa présentation, les opérations laboratoires portes ouvertes, les « contre-images de la recherche » systématiquement organisées dans toutes les villes où se tenait l'exposition du CNRS, nos prises de positions publiques (notamment avec les syndicats concernés pour dénoncer les accords CNRS - Rhône-Poulenc, CNRS-IFP, etc.) l'impact de notre « rallye de la recherche sacrifiée » du 14 juin, ont porté des coups sévères au pouvoir en éclaircissant parmi les travailleurs de la recherche et dans l'opinion publique la réalité de sa politique de recherche contraire à l'intérêt national.

Le SNTRS-CGT en commun avec le SNCS a joué un rôle essentiel pour iso-

ler le pouvoir dans la communauté scientifique. Ceci s'est traduit notamment au cours de l'année 1977 par l'appel des 500 scientifiques « la recherche scientifique de l'austérité à la récession », par les prises de positions du Conseil Scientifique de l'INSERM, du Directoire du CNRS, du Comité dit des « sages » (CCRST auprès du Premier ministre) ainsi que de nombreuses instances des universités et de la recherche.

On peut affirmer (et les récentes déclarations de la direction du CNRS le confirment) que nos campagnes d'explication ont permis d'élever la prise de conscience des scientifiques. Elles se sont traduites par des initiatives diverses de la communauté scientifique, qui en convergence avec nos luttes syndicales, ont porté un coup d'arrêt sérieux aux visés du pouvoir tendant à morceler le CNRS.

### ● LA SECURITE D'EMPLOI

La bataille engagée depuis de nombreuses années par le SNTRS-CGT pour une véritable sécurité d'emploi de tous les personnels, a connu des développements nouveaux depuis le XV<sup>e</sup> Congrès.

Cette action a toujours eu pour le SNTRS un double objectif :

— obtenir l'intégration sur poste budgétaire de tous les personnels hors-statut (tant du point de vue de leurs intérêts que de notre conception de l'orientation de la recherche),

— obtenir pour l'ensemble des personnels une véritable sécurité d'emploi, assortie de garanties sociales étendues, ce qui, en clair, exige la titularisation dans la fonction publique.

L'action tenace menée localement et nationalement souvent au coup par coup, a permis d'éviter de nombreux licenciements et, année par année, d'aboutir à l'intégration au CNRS de plus d'un millier de hors-statut.

Cette action a enfin contraint le pouvoir à décider d'un « plan d'intégration » sur 5 ans des personnels hors-statut.

Notre XV<sup>e</sup> Congrès tout en appréciant ce plan comme un acquis revendicatif important, en dénonçait ses clauses restrictives et décidait d'engager la lutte pour son amélioration afin d'obtenir l'intégration de tous les hors statut, sans déclassement, ni perte de salaires.

Cette lutte a été d'autant plus difficile que la mise en œuvre du plan d'intégration a coïncidé avec celle du plan Barre de super-austérité, dont les conséquences sont rapidement apparues : limitation du nombre et du niveau des intégrations, organisation de fait de licenciements massifs.

Notre riposte a pris des formes appropriées au niveau local pour s'opposer

à tout licenciement, de la délégation à la grève et aux nombreuses manifestations auprès des diverses autorités, elle a été coordonnée au niveau national et a été marquée par des actions nationales d'ampleur comme le 11 février, le 23 mai et la journée du 16 novembre 1977.

Ces actions ont permis d'éviter de nombreux licenciements, elles ont abouti pour 1977 à l'intégration de 461 hors statut au CNRS, elles ont apporté un support à l'activité efficace de nos représentants siégeant dans les réunions de la commission informelle d'intégration pour relever sensiblement les niveaux d'intégration que tentait d'imposer la direction du CNRS.

Tout dernièrement elles ont contraint le pouvoir à réviser le contenu de la circulaire excluant de l'intégration les personnels régis par des associations type loi de 1901, ce qui pour les 5 années du plan représenterait environ 1.200 intégrations.

Il est clair, pour notre syndicat, et il l'a développé en permanence parmi les personnels statutaires, que se battre pour l'intégration totale et correcte de tous les hors statut, c'est en fait défendre aussi le statut des ITA du CNRS et de l'INSERM.

Notre action pour la titularisation des ITA, s'est heurtée de front à la politique gouvernementale de défonctionnarisation et de démantèlement de la fonction publique, de même qu'elle se heurtait à l'orientation du pouvoir en matière de recherche et à son refus de reconnaître le métier de travailleur scientifique et sa permanence.

A la veille du 16<sup>e</sup> Congrès cette revendication fondamentale n'a toujours pas abouti malgré nos luttes spécifiques et notre participation active à toutes les luttes des non titulaires de la fonction publique.

Nous avons néanmoins contraint nos directions à reconnaître le bien-fondé de cette revendication, et par là même nous avons battu en brèche toutes leurs tentatives de contourner l'article 46 pour procéder à des licenciements déguisés. Nous avons contribué, même si nous n'étions pas concernés directement, à améliorer sensiblement la situation globale de tous les agents non titulaires de l'Etat, dont les garanties étaient souvent inférieures aux nôtres.

### ● LES CARRIERES - LE DECLASSEMENT

Le problème des carrières était l'un des axes prioritaires définis par le XV<sup>e</sup> Congrès pour l'action à venir du syndicat, on peut résumer en trois points cet objectif :

— obtenir des créations et des transformations de postes permettant un déblo-

cage des carrières et l'avancement normal des personnels, et améliorer parallèlement la composition et le fonctionnement des commissions d'avancement.

— imposer des mesures immédiates pour résorber les injustices criantes dont sont victimes certaines catégories (notamment les administratifs, les ouvriers et les petites catégories B), et pour faire reconnaître toutes les qualifications.

— imposer l'ouverture de véritables négociations pour mettre fin au déclassement qui touche toutes les catégories, pour que soit garantie à tous les agents une carrière minimale, et pour que toute acquisition d'une qualification supérieure soit sanctionnée par une promotion.

**Sans la bataille menée en permanence sur les carrières, par le SNTRS-CGT, et notamment lors de l'élaboration des budgets, il est clair que le faible nombre de créations et de transformations de postes inscrits dans les budgets 1977 et 1978 n'aurait pas été obtenu, et qu'aucune promotion n'aurait été possible pour ces deux années.**

Ce maigre résultat ne peut évidemment nous satisfaire, mais il doit être apprécié dans le contexte de la pénurie budgétaire et de récession de la recherche dans lequel nous avons mené l'action.

**Au niveau des commissions d'avancement, ces deux années ont été marquées au CNRS par notre bataille sur le rôle, la composition et les prérogatives des CPPR et de la CPN, qui nous a permis d'imposer à la direction des reculs sérieux.**

Après son échec cuisant aux CPPR de 1976 où toutes les organisations syndicales avaient à notre initiative refusé de siéger, la direction acceptait que « des discussions s'engagent sur la compétence » des CPPR dans une première phase, puis dans une deuxième phase « sur la composition de ces commissions, en relation avec une éventuelle modification statutaire des règles fixant la composition de la CPN ».

En novembre 1976, la direction précisait dans un engagement que la CPN ne serait déssaisie d'aucune de ses compétences et qu'il n'y aurait donc ni contingentement, ni quota, ni filtre par circonscription au niveau des CPPR.

Elle acceptait un certain nombre d'extensions du rôle des CPPR sur la base des revendications syndicales en matière de suivi des carrières, de mutations et de contrôle sur les demandes d'échelons retardés, ainsi que sur les nominations liste d'aptitude.

De nombreux points de désaccords importants subsistant nous imposons que les CPPR 1977 qui restaient composées

à l'image de la CPN nationale, ne soient valables que pour 1977, que des négociations se poursuivent sur l'ensemble de nos propositions, et que le mandat de la CPN soit prolongé de 6 mois afin de ne pas renouveler pour 2 ans une commission sur la base de textes que nous contestons.

En janvier 1977, la direction acceptait enfin que soit modifié l'arrêté du 21 janvier 1960 pour que la représentation des personnels à la CPN se fasse par voie d'élection.

L'action vigoureuse menée lors de la tenue des CPPR en session d'avancement 1977, de même que celle menée à l'occasion de leur réunion pour procéder au reclassement des personnels ouvriers visés par le décret du 24 août 1976, créa un tel rapport de force que la direction du CNRS s'interroge aujourd'hui sur le maintien ou non de ces CPPR, dans la mesure où celles-ci n'ont pu lui permettre de réaliser ses objectifs.

En septembre 1977 la direction faisait une nouvelle tentative pour renouveler toute la CPN sur les bases de l'ancien arrêté, sous prétexte qu'il fallait procéder au reclassement des personnels ouvriers.

Le SNTRS-CGT déjouait cette manœuvre qui visait

— ou à nous faire retarder le reclassement des ouvriers,

— ou à nous faire abandonner l'exigence de l'élection de la CPN,

en obligeant la direction à accepter une CPN dont la compétence et la composition était limitée au seul reclassement des personnels concernés par l'arrêté du 24 août 1976.

**L'aboutissement de cette bataille devait être la parution en décembre 1977 de l'arrêté fixant les conditions de l'élection de la CPN. Ainsi était enfin obtenue cette revendication pour laquelle nous luttons depuis longtemps.**

Depuis notre dernier congrès, la réflexion du syndicat sur le problème des carrières s'est poursuivie, parallèlement à la campagne d'explication que nous avons développée parmi les personnels, pour clarifier cette importante question et la faire prendre en compte dans l'action revendicative.

**Il est clair que nos explications ont permis une participation plus active des personnels du CNRS et de l'INSERM aux grandes luttes pour la défense du pouvoir d'achat, souvent confondues — du fait du blocage des carrières — avec les problèmes du déclassement, de la promotion et de la carrière minimale garantie.**

Cette clarification nous a permis d'engager des actions pour exiger de la direction l'ouverture de négociations sur le

problème général des carrières de toutes les catégories.

La direction a été contrainte d'ouvrir des discussions en 1976, mais il est rapidement apparu qu'obéissant aux ordres du pouvoir, elle se refusait à déposer la moindre modification statutaire ayant une incidence financière.

Devant cette situation, après plusieurs réunions du groupe de travail sur les carrières confirmant que la direction s'en tenait fermement à la politique d'austérité du pouvoir, nous avons entraîné l'ensemble des organisations syndicales à refuser de poursuivre une discussion qui ne pouvait que la dédouaner, dans la mesure où n'existait pas un rapport de force susceptible de la faire reculer.

C'est à cette perspective que nous avons travaillé, pour mieux sensibiliser le personnel aux questions touchant à la carrière, en lui montrant que seule l'entrée dans l'action de toutes les catégories pouvait modifier le comportement de la direction.

**On peut regretter de ce point de vue l'insuffisance prise en main par nos sections du débat autour du document carrière élaboré à partir des orientations du CSN, et des diverses initiatives suscitées par lui en fin d'année 1977 pour faire éclater le déclassement, le blocage des carrières et le scandale du retard pour les avancements 1978.**

Il est vrai que cette question n'est pas facile, et que le contexte pèse lourdement sur la crédibilité parmi les personnels d'imposer aux directions et aux pouvoirs publics de véritables négociations débouchant sur des mesures concrètes.

Mais nous pouvons constater que nos efforts, bien qu'insuffisants, ont obligé le directeur général du CNRS au lendemain de la journée d'action du 9 février 1977 à proposer que s'ouvre une négociation de fond sur l'ensemble des problèmes statutaires.

Nous n'avons pas l'illusion de croire à cette brusque « bonne volonté », mais nous entendons nous servir de cet engagement pour mobiliser les personnels afin de contraindre le directeur général à tenir ses promesses.

Le travail déjà réalisé par notre commission ingénieur et par le collectif des administratifs sur la question des carrières, la poursuite des discussions dans tous les personnels sur notre document carrière sont des bases solides pour mener cette bataille et la gagner.

S'il faut être conscient que notre bataille globale sur les carrières a peu progressé du point de vue des résultats concrets, il faut par contre apprécier les reculs que nous avons imposés dans ce domaine au plan spécifique.

Malgré notre échec dans la bataille pour faire reclasser les professions de dessinateurs, nous avons poursuivi avec persévérance la sensibilisation des personnels sur leurs problèmes catégoriels et des points importants ont été marqués.

Nos actions ont obligé la direction à appliquer au-delà de sa volonté les textes de 1974 concernant les informaticiens et les personnels administratifs, de même nous avons contraint la direction à résorber graduellement les catégories 8 et 9B, mais l'acquis le plus significatif de ces deux années est incontestablement la reconnaissance et le reclassement des personnels ouvriers et de service.

#### ● LES PERSONNELS OUVRIERS, DE SERVICE ET DE CANTINE

Au lendemain du XV<sup>e</sup> Congrès, la lutte engagée par les personnels ouvriers, de service et de cantine, s'accroissait à l'initiative de notre collectif national des POS dans l'unité avec la CFDT, pour exiger la sortie rapide du texte concernant la reconnaissance et le reclassement de ces professions dont le principe avait été admis dès 1974.

Notre collectif des POS avec le soutien de tout le syndicat exigeait également que soient prises en compte les améliorations du texte qu'il proposait, pour permettre le reclassement des personnels en place sans passer d'essai, et une véritable reconnaissance des qualifications notamment pour les personnels de cantine.

Début juin 1976, la direction du CNRS indique que les ministères de tutelle ont accepté que des mesures transitoires soient contenues dans le texte, permettant le reclassement des personnels en place sans passer d'essai, à partir des professions et qualifications réellement exercées après avis de la CPN.

Un nouveau recul est également imposé concernant le classement des personnels de cantine, et la direction accepte que soit constitué un groupe de travail administration - syndicats pour préparer le reclassement.

Le SNTRS obtiendra également avec le CAES que 44 postes soient réservés pour intégrer immédiatement des personnels de cantine afin de pouvoir les reclasser dès la parution du texte.

**Le harcèlement se poursuivra sans interruption pour obtenir la parution du texte, et tout particulièrement au mois d'août 1976 devant la chute imminente du gouvernement, laquelle risquait de retarder, voire de remettre en cause le décret (celui devant alors refaire tout le circuit des nouveaux ministres). Le décret paraîtra enfin à la veille du départ de Chirac le 24 août 1976.**

A partir de ce moment, c'est une impressionnante série d'actions qui va s'échelonner tout au long des discussions du groupe de travail, pour imposer la prise en compte de tous les métiers, de toutes les qualifications, pour imposer l'application la plus favorable des textes, et obtenir les moyens budgétaires au reclassement.

Elle sera marquée par d'importantes manifestations au siège du CNRS, notamment le 14 décembre 1976, le 30 mars 1977 (à l'occasion du conseil d'administration du CNRS où, suite à l'intervention de notre secrétaire général, le directeur général s'engagea à réclamer les moyens budgétaires pour rendre effectif le reclassement).

En liaison avec notre bataille sur les CPPR, notre collectif imposera, avec la CFDT, à la direction, que celles-ci soient constituées de représentants syndicaux des personnels concernés par l'application du décret pour examiner les propositions de reclassement.

Pendant toute la période de réunions des CPPR, une multitude d'actions locales organisées par nos sections à l'initiative du collectif national, appuieront la bataille de nos représentants dans les CPPR pour que tous les agents concernés soient pris en compte et qu'ils soient convenablement classés.

**A l'issue des CPPR, c'est 1.412 dossiers de POS qui seront retenus, dont la plupart seront proposés pour un reclassement d'une, deux, voire trois catégories, ce qui est un succès impressionnant si l'on tient compte de toutes les manœuvres de la direction et de ses représentants pour limiter au maximum les effets du décret.**

La direction tentant, soit de retarder la réunion de la CPN pour examiner les propositions des CPPR, soit d'imposer par ce biais la remise en cause des engagements qu'elle avait pris pour une CPN élue, sera contrainte par l'action d'accepter immédiatement une CPN « spéciale » composée uniquement de représentants de représentants syndicaux des personnels des catégories concernées.

A la veille, le jour de la première réunion, et pendant la tenue de la CPN, plusieurs manifestations se dérouleront dans les AD et au siège du CNRS notamment les 11 et 15 octobre, le 23 novembre (avec la manifestation-exposition organisée dans le hall du CNRS par le collectif des POS du SNTRS-CGT) pour imposer la prise en compte par les représentants de la direction des propositions des CPPR et la nomination effective des agents reclassés.

**La direction sera obligée de faire des reculs successifs qui aboutiront à la prise en compte de 1.021 reclassements, et au déblocage de 500 postes pour per-**

**mettre une première tranche de nomination avec effet du 1<sup>er</sup> janvier 1977.**

L'action s'est poursuivie en direction du CNRS en décembre 1977, et en janvier 1978, pour exiger que la direction reconsidère le classement des 224 agents qui ont obtenu un vote litigieux, déjà certains rattrapages ont eu lieu) et en direction des diverses autorités de tutelle, notamment les finances, pour exiger les moyens budgétaires permettant le reclassement effectif de tous les agents reclassés.

**Le succès remporté par l'action des personnels ouvriers, de service et de cantine est un nouvel acquis important de la lutte syndicale, il a indiscutablement contribué à encourager les autres catégories à poursuivre la lutte, en leur montrant que le pouvoir n'était pas invulnérable et qu'il était possible de le faire céder.**

#### ● LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

La situation intolérable des personnels administratifs tant du point de vue de leurs salaires, de leur carrière, de leurs primes, que de leurs conditions de travail aggravées par la déconcentration administrative, avait retenu toute l'attention du XV<sup>e</sup> congrès.

Celui-ci avait estimé qu'il fallait améliorer sérieusement notre activité en direction des catégories D, pour les sensibiliser et les faire entrer dans l'action, afin d'en terminer avec les nombreuses injustices qu'elles subissaient et ce d'autant plus qu'elles étaient parmi les catégories les plus touchées par l'austérité.

Notre collectif national des administratifs, renforcé au lendemain du congrès, allait s'attacher avec persévérance à cette tâche.

Pour la première fois, au CNRS et à l'INSER, se développent en 1976 des actions spécifiques aux administratifs, ce sera : l'action pour la parité de la prime en juin parallèlement à la lutte des personnels de l'INRA, de nombreuses luttes comme à Paris A pour obliger la direction à satisfaire des revendications découlant de la déconcentration administrative et la signature par plus d'un millier d'administratifs de la pétition CGT-CFDT exigeant l'ouverture de négociation sur leurs revendications.

La fin de l'année 1976 sera marquée par une journée d'action nationale le 9 décembre, avec des manifestations aux sièges du CNRS et de l'INSERM et dans la plupart des administrations déléguées.

La direction du CNRS sera contrainte d'accepter la négociation, elle reconnaîtra le bien-fondé de la plupart des revendications, mais elle ne cédera que sur quelques points mineurs, en se réfugiant

**derrière les directives gouvernementales et le plan d'austérité.**

Le collectif national qui avait élaboré une plate-forme revendicative détaillée pour les administratifs à partir des grands axes définis par le congrès, va s'employer à la fois à la populariser et à montrer aux administratifs les raisons profondes du refus de la direction du CNRS, et la nécessité de poursuivre et d'amplifier l'action.

Tout au long de l'année 1977, les initiatives du collectif du SNTRS-CGT vont se multiplier, ce sera notamment la journée d'information et d'action du 22 janvier, l'intervention du collectif au cours du conseil d'administration du CNRS du 30 mars, l'action du 12 mai, la diffusion massive d'un « BRS spécial administratifs » en mai, les démarches auprès du Directoire et du CA en juillet.

A l'INSERM, des initiatives adaptées seront également organisées en direction prioritairement des administratifs concentrés au siège central.

La direction de l'INSERM adoptera une attitude prudente en « attendant que le CNRS obtienne déjà quelque chose ».

La campagne d'explication et d'action va s'amplifier au retour des congés, elle s'appuiera sur la signature massive de la « lettre au directeur général » du CNRS et sur les AG organisées par le collectif SNTRS-CGT dans la plupart des établissements où existent des concentrations d'administratifs.

**La lettre individuelle à Chabbal sera signée par plus d'un millier d'administratifs, elle sera un élément important de la sensibilisation et de la mobilisation, qui permettra au collectif de proposer à la CFDT d'organiser début décembre une grande journée d'action des administratifs et d'envisager la perspective d'une grève.**

C'est indiscutablement à partir de ce travail de notre collectif SNTRS-CGT que se développeront toute une série d'actions locales, notamment dans la région parisienne, qui donneront lieu à des coordinations nationales CGT-CFDT les 20 et 25 novembre, sur le problème de la parité de la prime avec les techniciens, avec d'importantes manifestations au siège du CNRS.

Le 8 décembre sera un succès et dans les jours qui suivront l'action s'amplifiera allant jusqu'à des grèves reconductibles dans plusieurs centres administratifs.

**Le 13 décembre, devant cette situation, le secrétariat national, en accord avec le collectif SNTRS-CGT des administratifs, prendra ses responsabilités en lançant un mot d'ordre de grève générale d'av-**

**tissement de 24 h des administratifs du CNRS, appuyée par un arrêt de travail minimum de 1 h de toutes les autres catégories.**

Le télégramme adressé à toutes nos sections, précisera que, selon les réponses de la direction, le SNTRS-CGT préconise la poursuite de l'action **sous toutes ses formes y compris la grève reconductible.**

La CFDT prendra une position identique et le mouvement va connaître une ampleur sans précédent dans l'histoire des luttes syndicales au CNRS, avec des manifestations et des journées de grèves massives entraînant l'ensemble des catégories pendant près de 2 mois.

Dans la région parisienne essentiellement, presque tous les centres administratifs seront paralysés par une grève qui durera pour certains huit semaines, en province, et dans les laboratoires, le mouvement aura des formes diversifiées allant de l'arrêt de travail limité, chaque jour, à la grève reconductible.

**Ce mouvement massif, déterminé et combattif, obligera la direction du CNRS à s'engager à constituer un dossier et à le défendre auprès des autorités de tutelle, elle confirmera — ce qui est un événement — ses démarches et sa volonté d'aboutir devant la plus haute instance du CNRS, le Directoire.**

On sait que l'intransigeance du pouvoir, et sa volonté résolue de ne pas accepter la moindre brèche dans son plan de super-austérité, pour faire payer la crise aux travailleurs, le conduiront à refuser brutalement les propositions de la direction du CNRS.

**Cette attitude des pouvoirs publics sera appréciée par notre syndicat comme une véritable provocation à l'égard du CNRS et de ses personnels, elle confirmera notre analyse souvent mal perçue par les administratifs, sur la nature du pouvoir en place, les raisons de son intransigeance, et ses objectifs en matière de recherche.**

Notre CSN des 2 et 3 février qui se livrera à une analyse approfondie de ce mouvement, y trouvera la confirmation que la seule issue pour vaincre ce pouvoir était dans l'entrée massive dans l'action de toutes les autres catégories, à partir de leurs propres préoccupations, et de faire converger ces luttes, ce à quoi nous nous sommes employés en permanence avec le SNCS-FEN.

C'est sur cette analyse que des désaccords profonds apparaîtront dans ce mouvement avec la CFDT, celle-ci mettant prioritairement l'accent sur la direction du CNRS au lieu de montrer les responsabilités du pouvoir et ses motivations, de même qu'elle refusera d'ap-

peler à l'action toutes les catégories sur leurs propres revendications, ce qui était le moyen le plus efficace d'apporter la solidarité aux administratifs et de créer le rapport de force le plus favorable pour faire céder le pouvoir.

La lutte des administratifs a également mis en évidence nos divergences avec la CFDT sur le rôle de l'organisation syndicale et la pratique de l'unité d'action, celle-ci privilégiant ses liens avec le comité de coordination de la région parisienne (objet de tentative de manipulations extérieures au mouvement syndical) à une politique unitaire et responsable avec notre organisation.

Ces difficultés ne sauraient suffire à expliquer les difficultés que nous avons rencontrées dans ce mouvement dont les caractéristiques sont loin d'avoir été perçues par l'ensemble du syndicat :

— le choix de la revendication (la parité de la prime) symptomatique à la fois du sentiment d'injustice profonde, et son caractère timide qui montrait l'expérience syndicale de ceux qui sous-estimaient la nature du pouvoir et sa politique de classe, pensant qu'il était facile d'obtenir satisfaction sur une revendication aussi logique, aussi « naturelle » et peu « coûteuse ».

— le caractère soudain, ce qui ne signifie pas spontané, de ce mouvement déterminé et combattif exprimait le « ras le bol » et la colère des administratifs traités en parias parmi les personnels de recherche.

— un mouvement massif de personnels essentiellement féminins, faiblement syndiqués, entrant souvent pour la première fois dans la lutte, et dans beaucoup de centres directement dans la grève.

— un mouvement très diversifié dans le choix des forces de luttes selon les établissements la concentration des administratifs, la syndicalisation.

L'état de non préparation dans de nombreuses sections, face à la soudaineté de ce mouvement, et à ces caractéristiques propres, explique les incompréhensions et même les réticences de militants du SNTRS qui ont été inquiets, voire dépassés, devant un mouvement confus en apparence, tant dans ses formes d'action que dans sa volonté spécifique.

Il n'en demeure pas moins que partout où nos militants ont su surmonter ces difficultés, le SNTRS-CGT a pu jouer pleinement son rôle d'organisateur des luttes, en veillant à l'orientation de ce mouvement, à son unité et à lui assurer la solidarité nécessaire des autres catégories, en prenant en compte sa diversité.

Il sera nécessaire dans le cadre de la préparation du XVI<sup>e</sup> congrès de se livrer



à une analyse collective approfondie sur le mouvement des administratifs, car il est riche en enseignement pour notre tactique des luttes au CNRS et à l'INSERM.

## ● L'ACTION SOCIALE

Déjà insuffisant pour faire face aux besoins des personnels, le budget de l'action sociale a été durement touché par la politique d'austérité du pouvoir, à un double titre :

— d'une part, les moyens affectés à l'action sociale (subvention au CAES plus crédits des affaires sociales) ont été en régression réelle, du fait qu'ils ont suivi la « progression » des budgets des organismes, c'est-à-dire à un taux inférieur à la hausse du coût de la vie en 1976 et 1977;

— d'autre part, les acquis sociaux ont été l'objet de toute une série de remises en cause des directions, celles-ci tentant de répartir la pénurie en s'attaquant à l'action sociale dans tous les domaines.

Le SNTRS-CGT a mené son action sans désespérer, pour s'opposer à ces remises en cause, et pour exiger un budget d'action sociale conforme aux besoins des personnels, tant par l'intermédiaire de ses élus dans toutes les structures du CAES, que par son action syndicale propre.

Bien souvent, cependant la réaction nécessaire aux attaques des directions s'est limitée aux seuls militants sociaux, et n'a pas de ce fait créé les conditions d'une riposte suffisante.

Cette constatation faite déjà au XV<sup>e</sup> congrès, avait conduit notre syndicat à prendre des initiatives au plan national pour impulser l'action syndicale revendicative dans le domaine social.

**Le CSN du 25 mars 1977 consacré à notre activité dans cet important domaine revendicatif, devait à cet égard marquer un pas important dans la prise en compte du syndicat des revendications de l'action sociale.**

De l'action menée pour le déblocage des crédits nécessaires pour combler le déficit des cantines, à celles nombreuses pour imposer des revendications locales, nous sommes parvenus pour la première fois en 1977 à l'organisation d'actions nationales, telle la manifestation regroupant près de 500 personnes au siège du CNRS à la veille de la réunion de la CAS le 31 mars 1977.

S'appuyant sur ces luttes, le SNTRS-CGT estimant nécessaire de porter son action au niveau des atteintes perpétrées à l'ensemble des acquis sociaux, décidait en accord avec le SNCS, de lancer dès avril 1977 une grande « campagne d'information et d'action pour un budget social conforme aux besoins des personnels ».

Cette campagne n'a pas eu, et il s'en faut, l'ampleur que nous aurions souhaité, mais elle a eu le mérite de mieux sensibiliser les personnels à l'aspect syndical et revendicatif de l'action sociale, elle a permis un nombre d'actions non négligeable au plan local, et a même permis d'imposer des améliorations sensibles.

Ainsi en est-il de l'extension du magnétique centre Paul Langevin d'Aussois, de l'intégration sur postes budgétaires (qui se poursuit), des personnels de l'action sociale et de l'obtention des moyens permettant au CAES de réaliser en toute indépendance son bulletin.

Ces résultats traduisent le fait qu'un nombre grandissant de sections commence à prendre réellement en compte dans leur activité quotidienne les problèmes sociaux, et ne les considère plus comme « réservés » à nos seuls élus dans les CLAS et le CNAS du CAES.

De même la coordination entre le syndicat à tous les niveaux et nos élus au CAES, s'est nettement améliorée depuis notre XV<sup>e</sup> congrès, permettant une meilleure aide à nos militants, et donnant à leur activité un caractère plus revendicatif dans les structures du CAES.

**Cette amélioration de notre activité au plan de l'action sociale doit absolument marquer de nouveaux progrès, si nous voulons être en mesure de mener l'action revendicative qui s'impose, ce qui nécessite de nouveaux efforts du syndicat pour que l'action sociale soit l'affaire revendicative de tous les personnels.**

Des questions importantes pour les personnels, comme l'hygiène et la sécurité, la formation permanente, ont encore été très sous-estimées dans l'ensemble de nos sections et du syndicat national.

Il est normal que, dans une période difficile, complexe, où l'on demande beaucoup aux sections et aux militants, des priorités soient dégagées pour mener notre activité syndicale sur les problèmes les plus essentiels pour les travailleurs, mais cela ne devrait pas avoir pour conséquence de nous faire « oublier » tous les domaines qui conditionnent à un titre ou à un autre leurs conditions de vie et de travail.

## ● LES DROITS SYNDICAUX ET LES LIBERTES

Il n'est pas étonnant que les atteintes portées aux droits syndicaux et aux libertés se soient multipliées depuis notre XV<sup>e</sup> congrès, ceci est dans la logique d'un pouvoir et de ses directions, qui tentent par divers moyens d'empêcher que les travailleurs soient informés, s'expriment et agissent contre sa politique qu'ils condamnent.

La liste de nos interventions pour s'op-

poser aux diverses entraves aux droits syndicaux et libertés perpétrées depuis 2 ans par les directions, est impressionnante, dans la plupart des cas, notre riposte les a fait reculer temporairement, mais elles n'ont pas renoncé, et la vigilance s'impose plus que jamais.

Trop souvent notre réaction a été limitée à l'intervention des responsables nationaux ou de sections, alors qu'il aurait été souhaitable de mobiliser les personnels en leur montrant que chaque atteinte au droit syndical les concernait directement, car c'était en fait leur meilleur moyen de défense qui était attaqué.

De même si notre action a réussi à imposer des négociations concernant l'extension des droits syndicaux, celles-ci n'ont reposé que sur nos « négociateurs » et l'autorité de notre syndicat et ne se sont pas suffisamment appuyées sur la lutte des personnels.

Ces négociations, grâce à notre fermeté et à notre représentativité sont en passe d'aboutir à une extension sensible du droit syndical et social, il est encore possible de les améliorer et de les faire appliquer rapidement, mais tout dépendra en définitive de la pression que nous serons capables d'exercer.

Notre XVI<sup>e</sup> congrès devra porter toute son attention à cette question des droits syndicaux et des libertés, qui revêt une importance capitale pour tous les travailleurs dont nous devons faire respecter les droits démocratiques fondamentaux, et dont nous avons la responsabilité de défendre efficacement les revendications.

## L'ACTION DU SNTRS-CGT POUR DES CHANGEMENTS PROFONDS ET DURABLES

Dans sa conclusion, le programme d'action revendicative adopté par notre XV<sup>e</sup> congrès indiquait :

« Le SNTRS-CGT qui a toujours œuvré pour une démocratie économique et politique ouvrant la voie au socialisme, estime que les luttes pour les revendications économiques et sociales, pour la défense de la recherche, pour les droits et libertés démocratiques sont absolument indispensables.

Ces luttes imposent des reculs au pouvoir et permettent d'obtenir l'aboutissement de certaines revendications, mais elles ne changent pas la nature de ce pouvoir, qui s'efforce de reconquérir ce qu'il a cédé.

Seuls des changements politiques, économiques et sociaux peuvent assurer la sauvegarde et l'extension des conquêtes sociales, le développement de la recher-

che et l'extension des droits et libertés démocratiques. »

Le document d'orientation rappelait à cet égard les raisons profondes de notre soutien au programme commun de gouvernement signé en 1972 par les partis de gauche, à partir de notre propre programme syndical et de celui plus complet de notre confédération approuvée par le XV<sup>e</sup> congrès du SNTRS-CGT.

Il précisait notamment que :

« La nationalisation des grands secteurs de l'économie préconisée par la CGT répond en effet tout particulièrement dans les domaines de la recherche, aux facteurs de collectivisations des moyens mis en œuvre.

Sur le plan national dans les domaines industriels, elle permettrait l'abord des problèmes scientifiques par la mise en commun de moyens qui actuellement sont disparates et insuffisants.

C'est une raison supplémentaire pour que le SNTRS appuie le programme de nationalisations avancé par la CGT, élément important du programme commun ».

Il fixait comme objectif au syndicat de « faire progresser dans l'esprit d'un nombre de plus en plus grand de travailleurs, la connaissance des solutions du programme commun » et pour que le SNTRS développe son action « dans le sens du resserrement de l'union de la gauche que le pouvoir tente constamment de diviser pour retarder sa propre défaite ».

Le SNTRS-CGT a été la seule organisation syndicale parmi les ITA du CNRS et de l'INSERM à développer avec ténacité une campagne qui a puissamment renforcé parmi nos catégories le soutien au programme commun de gouvernement et à favoriser leur expression déterminée de voir se réaliser de profonds changements dans notre pays.

La prise de conscience renforcée des travailleurs est le résultat de la bataille de grande envergure menée par la CGT pour dénoncer les objectifs du plan Barre et de son action soutenue pour faire aboutir les revendications, contre la politique rétrograde du pouvoir néfaste aux travailleurs et au pays.

Elle a indiscutablement contribué au succès remporté par les forces de gauche lors des élections municipales de mars 1977.

Les travailleurs ont trouvé un nouvel encouragement pour leurs luttes et dans leur aspiration à des changements fondamentaux dans cette condamnation sans recours de la politique du pouvoir et de sa majorité.

C'est parce que cet espoir risquait d'être déçu, que le CSN du SNTRS, fidèle aux orientations décidées en toute indépendance dans ces congrès, a estimé de

son devoir, de donner son opinion sur les conséquences pour les travailleurs des graves problèmes survenus entre les partis de gauche concernant l'actualisation du programme commun.

Il a décidé unanimement de lancer dans le syndicat et parmi tous les personnels un vaste débat sur l'important manifeste adopté par la Commission Exécutive Confédérale de la CGT « Il faut que vive le programme commun ».

Le bilan que l'on peut tirer aujourd'hui de ce débat montre une large approbation de nos syndiqués et des personnels avec la position de la CGT et du SNTRS et leur volonté de faire entendre leur voix pour que vive le programme commun.

Le Bureau National estime que le manifeste de la CGT, ainsi que les autres documents adoptés par les instances de la CGT, doivent être considérés par tous nos adhérents comme des éléments importants complémentaires à ce rapport d'activité.

Ils apportent l'opinion et l'éclairage de la CGT sur les événements survenus au sein de la gauche, afin que se poursuivent nos efforts pour la victoire des forces démocratiques et pour que celles-ci se fassent sur des bases solides et claires, avec des engagements précis concernant nos principales revendications et les moyens nécessaires pour les réaliser effectivement.

Notre XV<sup>e</sup> congrès se tiendra au lendemain d'une échéance électorale décisive pour les travailleurs, décisive pour la mise en œuvre, d'une autre politique de la recherche conforme à l'intérêt de la population, décisive pour l'avenir du pays.

Il est bien évident que ce rapport d'activité et le projet de document d'orientation devront être complétés par les éléments nouveaux qui seront analysés par le Conseil Syndical National au lendemain de cette importante échéance politique.

Le SNTRS poursuivra ses efforts pour que l'union de la gauche, qui représente un immense espoir pour les travailleurs et qui est indissociable du contenu de son programme, conduise à un changement réel.

## LE RENFORCEMENT DU SNTRS-CGT

Le XV<sup>e</sup> congrès avait fortement mis l'accent sur le renforcement du SNTRS-CGT, condition indispensable de son efficacité « pour mener à bien les luttes des personnels pour la satisfaction des revendications et l'avènement d'une politique de

progrès social ouvrant la voie au socialisme ».

Il avait fixé comme objectif à atteindre le plus rapidement possible : 4.000 adhérents.

Où en sommes-nous à la veille du XVI<sup>e</sup> Congrès dans la réalisation de cet objectif ? quels ont été les efforts déployés par toutes les instances du syndicat et surtout par nos sections, pour avoir ce syndicat fort et efficace capable de répondre aux attentes des travailleurs ?

Au XV<sup>e</sup> congrès, le SNTRS-CGT comptait **2.835 adhérents** se répartissant dans la région parisienne : en 1.334 adhérents CNRS, 103 adhérents INSERM, et en province 1.266 adhérents CNRS, 36 adhérents INSERM, auxquels il fallait ajouter 64 adhérents isolés et les 32 adhérents de notre section nationale des retraités.

Nous faisons le constat que compte tenu de l'infime progression des effectifs au CNRS et à l'INSERM, et de l'érosion traditionnelle due à diverses raisons (mouvement de personnels dans nos organismes, existence d'un nombre important de hors statut, départ pour de multiples raisons) les **762 adhérents nouveaux recrutés en 1974 et 1975 comblaient tout juste cette érosion.**

A partir de ces éléments, le bilan pour la période nous séparant du XV<sup>e</sup> congrès est nettement positif, puisque nous atteignons aujourd'hui le chiffre de **3.171 adhérents** fin 1977 soit en valeur absolue une progression de 12 % de nos effectifs avec **336 adhérents supplémentaires.**

Si l'on prend en considération le chiffre total d'adhérents nouveaux depuis le XV<sup>e</sup> congrès, il est de 380 en 1976 et de 522 en 1977 soit un total de **902 adhérents nouveaux.**

Bien que, témoignant de la confiance accrue des personnels envers la CGT, et confirmant les efforts effectués par un certain nombre de sections du SNTRS-CGT dans le cadre de la campagne de la CGT pour les 3 millions d'adhérents, ces chiffres sont loin d'être satisfaisants et ne correspondent pas aux possibilités de renforcement qui existent dans notre secteur.

Sans sous-estimer l'importance de la progression réalisée dans une période où l'action syndicale s'est heurtée à de nombreuses difficultés, et où la CGT a été en lutte à des attaques de tous les côtés, il reste que des efforts sérieux sont à faire dans de nombreuses sections pour que notre organisation soit mieux apte à remplir toutes ses responsabilités envers les travailleurs.

Du point de vue de son implantation le SNTRS-CGT s'est également renforcé puisqu'il comptait 98 sections en décembre 1975 et qu'il en a maintenant 113,

se répartissant en 49 sections CNRS et 14 sections INSERM dans la région parisienne, et 45 sections CNRS et 5 sections INSERM en province, auxquelles il faut ajouter la section nationale des retraités qui compte maintenant 42 adhérents.

## ● L'AMÉLIORATION DE NOTRE ACTIVITÉ

Le fonctionnement du syndicat a été marqué par une amélioration dans différents domaines :

**Le plus important est certainement celui de la pratique de la démocratie syndicale,** avec le souci d'associer toujours plus les syndiqués aux décisions et à la vie du syndicat.

L'une des conditions pour qu'il en soit ainsi, c'est d'abord de les informer toujours mieux et davantage.

De ce point de vue, la parution hebdomadaire d'un SNTRS-INFORMATIONS d'une vingtaine de pages, donnant régulièrement à 700 militants toutes les informations et appréciations du syndicat et des diverses instances de la CGT, a joué un rôle important.

Il a souvent été accompagné de numéros spéciaux comportant un dossier sur un problème particulier permettant d'organiser la discussion collective dans les sections (spéciaux : ingénieurs, administratifs, POS, formation permanente, carrière, etc.).

La parution régulière du « Bulletin de la Recherche Scientifique » et son contenu ont été améliorés, bien que dans ce domaine il reste beaucoup à faire.

**La décision prise par le CSN en 1977 d'éditer trimestriellement un « BRS » plus complet marque un progrès sérieux qui a été apprécié par nos adhérents, et qu'il faudra poursuivre, en ayant conscience qu'il représente un gros effort pour les finances du syndicat.**

C'est avec ce même souci que l'instance de décision du syndicat, le Conseil Syndical National, a été réunie plus régulièrement, soit 10 fois depuis le dernier congrès, c'est-à-dire à une fréquence d'environ tous les deux mois, avec, ce qui est nouveau, la participation des responsables régionaux ou de circonscriptions.

Par contre des insuffisances certaines demeurent au niveau de la coordination des sections au niveau des circonscriptions (ou des régions), elles sont d'autant plus préoccupantes qu'au CNRS la décentralisation est maintenant une réalité avec laquelle il nous faut compter dans notre combat syndical.

Il faut toutefois noter une amélioration de cette coordination, due en grande partie aux problèmes auxquels nous avons été confrontés (par exemple pour

la réunion des CPPR), mais la question de structures réelles, démocratiques, efficaces pour coordonner les luttes au niveau des régions reste posée à l'ensemble du syndicat.

**La pratique de la démocratie syndicale est avant tout liée au fonctionnement des sections, c'est à ce niveau qu'elle doit pleinement s'exercer pour être efficace, or, il faut bien constater que dans beaucoup d'entre elles la vie syndicale quotidienne s'est encore limitée à un noyau de militants.**

Dans de trop nombreuses sections, l'information et la consultation des adhérents ne sont pas faites régulièrement, les privant ainsi du moyen efficace de développer une action de masse conforme aux aspirations des syndiqués et des travailleurs de l'établissement.

Ceci s'est traduit dans la conception erronée que, face à un problème local c'était le syndicat national qui devait intervenir pour trouver la solution positive, au lieu de prendre les initiatives pour imposer celle-ci par l'intervention sur place des travailleurs.

De même, lors des grandes luttes syndicales qui ont jalonné ces deux années, trop de nos sections se sont contentées d'attendre les « directives nationales » pour engager l'action, au lieu de faire appel localement à la responsabilité des syndiqués pour décider des meilleures formes de la lutte.

Cette importante question devra retenir toute l'attention des assemblées générales statutaires de section, pour que le XVI<sup>e</sup> congrès prenne les mesures appropriées, permettant un développement sans précédent de l'intervention des syndiqués dans la vie de leur syndicat à tous les niveaux.

Dans le domaine de l'activité spécifique, qui est un des éléments clés de la pratique de la démocratie syndicale dans une organisation recouvrant diverses catégories comme le SNTRS-CGT, il faut noter les progrès indiscutables qui ont été réalisés depuis le XV<sup>e</sup> congrès.

**Les collectifs nationaux des POS et des administratifs sont aujourd'hui dans le SNTRS-CGT des structures démocratiques d'organisation et d'impulsion des luttes de ces catégories, qui ont joué un rôle déterminant dans l'information et la mobilisation des intéressés pour l'aboutissement de leurs revendications spécifiques.**

Les résultats positifs de leur activité n'ont pas été sans poser de nombreuses interrogations dans notre syndicat, quant au risque de morcellement de l'action revendicative au moment où s'imposait plus que jamais la nécessaire convergence des luttes.

En fait, le vrai problème posé est celui

de l'aptitude du syndicat à prendre en compte à la fois l'ensemble des préoccupations de chacune des catégories à coordonner leurs luttes et en même temps à les rassembler sur les objectifs revendicatifs communs.

Il faut bien reconnaître que cela n'a pas toujours été facile du fait même des possibilités conjoncturelles de faire une « percée revendicative » pour telle ou telle catégorie — par exemple les POS — mais que pour l'essentiel, le syndicat a su éviter de tomber dans les dangers du catégoriel et qu'il a réussi à développer une action prenant en compte les revendications spécifiques et communes à toutes les catégories.

Ce même souci s'est traduit dans la participation active du SNTRS-CGT à la vie de la CGT dans son ensemble. La tendance ancienne au repliement sur notre propre secteur demeure encore forte au niveau local, notamment dans l'insuffisance des relations avec les Unions locales ou départementales de la CGT, et les sections départementales de l'UGFF.

Au plan national le SNTRS-CGT a apporté sa contribution en permanence à l'activité confédérale (notamment sur les problèmes de la recherche) à l'UGICT, à l'UGFF, et il a joué un rôle efficace au sein de la FEN-CGT, pour préciser et renforcer le rôle de notre fédération.

**Cette liaison indispensable avec tout le mouvement syndical CGT ne saurait être formelle, elle doit être permanente, car elle est la condition de la participation active des personnels du CNRS et de l'INSERM au combat que nous devons mener ensemble avec les autres travailleurs, pour vaincre la politique anti-sociale du pouvoir et du patronat, et permettre les rassemblements nécessaires pour les changements fondamentaux.**

En octobre 1977 l'installation du SNTRS-CGT dans les locaux communs, 57, avenue d'Italie, avec l'UFICT-CGT, et la délégation permanente de la FSM à Paris, outre qu'elle était devenue nécessaire du fait de la vente imminente de la rue de Solférino, a permis d'améliorer très sensiblement le fonctionnement technique du syndicat.

## RAPPORT COMPLEMENTAIRE DE LA SECTION NATIONALE INSERM

Dans le cadre de l'activité générale du SNTRS-CGT, la section nationale INSERM a développé son action propre, pour assurer efficacement la défense de la recherche médicale et de ses personnels.

Sur tous les grands problèmes revendicatifs, cette activité se confond avec celle plus générale du syndicat, et nous nous contenterons d'insister sur les domaines où des efforts importants ont été réalisés à l'INSERM :

- l'intégration des hors-statut,
- les problèmes du personnel administratif,
- les commissions d'avancement, et les instances de l'INSERM,
- l'action sociale,
- la mise en place de la section des isolés,
- le fonctionnement de la section.

## ● LES HORS STATUT

Durant le deuxième semestre 1975, l'administration a envoyé dans tous les groupes et unités une circulaire « scélérate » limitant à 6 mois à temps plein non renouvelables la durée des vacances ou 1 an à mi-temps. Dans un premier temps, nous avons obtenu, après de nombreuses démarches et pétitions, que cette circulaire ne soit pas appliquée. En effet, le nombre de hors-statut (boursiers et vacataires de tous ordres) était à ce moment d'environ 1.200, nombre jamais démenti par l'INSERM, soit approximativement le tiers de l'effectif total du personnel INSERM.

Sous la pression des syndicats, des divers secteurs publics, un conseil des ministres décidait de mettre en œuvre un plan d'intégration des hors-statut.

Aussitôt, nous avons commencé à faire le recensement des hors-statut de l'INSERM pour disposer des dossiers. La circulaire de la DGRST d'application du plan d'intégration sur 5 ans, concernant certains vacataires payés sur enveloppe recherche en décembre 1975, sortait début 1976. Précisons que la direction de l'INSERM, refusant de reconnaître l'existence de tels agents dans ses laboratoires et services, n'avait déjà pas participé aux premières discussions avec le CNRS-INRA... au niveau de la DGRST. Dans ces conditions, le recensement fait par l'administration aboutissait à une liste d'une quarantaine de noms (à intégrer en 5 ans).

Devant la mauvaise volonté de la direction, nous avons, en accord avec les autres syndicats, décidé de refaire un recensement en faisant appel aux sections.

Dans le même, le SNTRS décidait de s'adresser aux directeurs d'unités.

A la demande des syndicats, une commission d'intégration composée des élus de la commission paritaire, et des représentants de l'administration, se réunissait pour étudier les quelques 40 dossiers issus du premier recensement.

Comprenant le nombre de dossiers que nous avons reçu à ces chiffres, nous avons contraint l'administration à faire un nouveau recensement sérieux, puis un troisième. Puis nous avons obtenu une deuxième session de la commission d'intégration, cette fois comportant aussi des représentants syndicaux à-qualité.

La volonté délibérée de l'administration d'appliquer la circulaire DGRST dans son sens le plus restrictif, a dû reculer devant l'attitude décidée du personnel, qui, répondant à l'appel des syndicats, manifestaient à diverses reprises à l'INSERM (janvier, mai, septembre, novembre 76 - février, mai, octobre, novembre 77) auprès de l'INSERM — aux finances — à la DGRST.

C'est ainsi que nous avons pu obtenir que les dossiers des boursiers INSERM soient étudiés aux fins d'intégration, après avoir obtenu que soient également intégrés des agents mi-temps.

Jusqu'à présent, un petit nombre seulement d'agents ont été réellement intégrés. Nous avons, par les actions menées sans répit (allant des lettres et pétitions à la grève), obtenu la création de 37 postes en 1977 et pour 1978. C'est dans la plupart des cas, le SNTRS qui était à la base de l'action du personnel; c'est aussi lui qui a mené campagne auprès des directeurs d'unités pour combattre le chantage que pratique la direction de l'INSERM pour limiter les demandes d'intégration.

Plusieurs listes ont été publiées, d'agents intégrables en 1977, 1978, 1979, 1980. Un nombre beaucoup plus grand d'agents ne figure pas sur cette liste : nous continuons à nous battre pour obtenir l'intégration de tous les hors-statut, y compris ceux qui sont payés par des associations privées (CERBOM - Claude Bernard...).

De ce plan d'intégration étalé sur 5 ans, la DGRST d'abord, l'administration de l'INSERM ensuite, et avec un zèle peu commun, voulaient faire un plan de licenciement. Jusqu'à présent ces licenciements ont été évités grâce à la vigilance de nos camarades.

## ● LES ADMINISTRATIFS

En 1976, après de nombreuses délégations pétitions... obtention d'une amélioration sensible des indemnités pour travaux supplémentaires.

Malgré cela le décalage avec leurs collègues du CNRS est demeuré puisque ceux-ci voyaient ces indemnités calculées sur la base de 40 % des « ayants-droits » (30 % auparavant) et à l'INSERM la base de calcul est restée à 25 %.

Nous avons obtenu la promesse du DAF (M. Fonrojet) d'entreprendre les démarches nécessaires pour aligner ces in-

demnités sur celles du CNRS. Les négociations ont été interrompues par le départ du DAF, le directeur général refusant de traiter de ces problèmes.

Dès l'arrivée du nouveau DAF, M. Fahy, au 1<sup>er</sup> janvier 1978, le personnel administratif à l'appel de l'intersyndicale l'a contraint à reprendre très vite ce dossier. Les premières négociations font apparaître son opposition à l'autofinancement de l'augmentation revendiquée et se propose donc de passer directement à la prise en charge par le budget. Mais nous avons élargi les négociations en cours qui portent sur l'ensemble du contentieux (carrière, avancement, conditions de travail).

L'intersyndicale s'est adressée au conseil scientifique afin que celui-ci prenne position par rapport à cette revendication des administratifs.

Malgré les efforts de notre syndicat, la mobilisation du personnel administratif devra s'intensifier comme celle des autres personnels pour obtenir satisfaction. Ces efforts sont ralentis par les difficultés dues à :

1) la réorganisation du centre administratif rue de Tolbiac, qui s'est traduite par la « reprise en main » des deux tiers du personnel administratif par la direction qui a employé toutes les méthodes d'intimidations habituelles ;

2) la dislocation de la section syndicale SNTRS (départ de nombreux camarades dont une, par mutation autoritaire) ;

3) la difficulté de communiquer avec le personnel administratif : nous n'avons pas été assez attentifs aux problèmes de la section, de ce fait le personnel a été insuffisamment informé et n'a pas pris en charge toutes ses revendications.

Le bureau national INSERM a décidé d'adopter au maximum la section du siège en assistant régulièrement à leurs réunions afin d'assurer un échange permanent.

## L'ACTION SOCIALE

### — le CAES

Le CAES de l'INSERM qui a 6 ans n'a pas encore atteint son régime de croisière. Notre syndicat est en position minoritaire, ce qui lui interdit d'appliquer totalement sa politique en matière d'action sociale.

Nous nous trouvons toujours confrontés à la faiblesse de la dotation du CAES à l'INSERM (moins de 0,3 % de la masse salariale en 1977) ce qui a contraint nos élus à donner la priorité à l'action revendicative s'opposant ainsi à une attitude gestionnaire du SGEN-CFDT. Les nécessités de l'action revendicative nous ont obligés dès l'installation du CNAS à veiller à ce que la représentativité des



syndicats soit respectée au sens du bureau du CNAS. Malgré un accord inter-syndical SNTRS-CGT - SGEN-CFDT nous nous sommes vu imposer, par les élus SGEN-CFDT au CNAS, la présence au bureau d'un membre du SNIRS dont nous contestons la représentativité. A chaque réunion du CNAS nos élus ont recentré l'action du CNAS dans le domaine revendicatif. Pour une augmentation de la dotation budgétaire, pour demander le fonctionnement de la CAS qui est complémentaire du CAES, pour les cantines...

Nous avons, à chaque fois que cela était possible, fait des propositions dans le sens de la présentation de budget tenant compte des besoins effectifs du personnel notamment par l'ajustement des barèmes de subvention.

#### — la CAS

Une enquête de notre section auprès des travailleurs de l'INSERM nous a montré l'étendue des problèmes qui les préoccupent dans ce domaine : crèches, cantine, logement, formation permanente, hygiène et sécurité, etc.,

— absence totale de crèches, aucun accord avec les autres organismes,

— quelques cantines INSERM (moins de 5!) obtenues très difficilement par bataille syndicale, des accords passés avec les PTT obtenus localement, là encore, sous la pression des personnels ; quelques accords avec les hôpitaux en province, mais pour la majorité du personnel les moyens de fortune et sans subvention !

— aucune action, aucune possibilité offerte dans le domaine du logement,

— des stages de formation permanente octroyés à un petit nombre de personnels (insuffisance de l'information) lorsqu'ils ne débouchent pas sur un diplôme et donc la promotion et en dehors de tout contrôle syndical et de toute concertation,

— 1 poste d'ingénieurs d'hygiène et sécurité pour toute la France et de toute façon non pourvu !

La CFDT ne nous a pas aidés dans cette bataille pour faire déboucher la prise en compte de ces problèmes par l'administration s'attachant à obtenir avant tout une structure. Nous avons donc eu des élections pour une CAS paritaire, mais qui depuis son élection se réunit deux fois par an sans moyens réels d'action ; nos élus y abordent les problèmes de formation permanente et d'hygiène et sécurité malgré l'opposition de l'administration qui ne veut pas reconnaître ces deux domaines dans les prérogatives de la CAS.

#### — action des élus dans les instances

Nos élus sont intervenus dans toutes les instances où notre syndicat est représen-

té : le conseil d'administration, les commissions scientifiques spécialisées 1 et 5, les commissions paritaires, la commission de dérogation.

#### 1. Commissions paritaire et de dérogation

Les résultats des dernières élections dans ces deux commissions sont la preuve de l'efficacité de nos élus puisque nous avons augmenté notre représentation et que nous sommes l'organisation la plus représentative du personnel de l'INSERM.

#### 2. Conseil d'administration

Il y a deux représentants élus du personnel au conseil : 1 élu pour le collège chercheurs - ingénieurs - techniciens, 1 élu pour le collège administratif, le premier est SNCS, le second SNTRS, nos camarades se sont partagés les interventions, l'un plus particulièrement sur les problèmes d'orientation scientifique et de recherche, l'autre sur les problèmes sociaux et de personnel.

Ils sont intervenus sur

— le budget, les créations de postes,

— le budget du CAES,

— l'achat des locaux du 10<sup>e</sup> étage pour l'administration de l'INSERM,

— les difficultés d'utilisation des budgets d'équipement,

— l'absence de transformation de postes pour les promotions.

Le conseil d'administration va être renouvelé en 1978 et nous considérons comme très important d'avoir cette fois aussi un élu SNTRS dans cette instance, à la fois pour faire connaître la position de notre syndicat aux personnalités qui y siègent (en plus de la direction de l'INSERM des représentants des ministères de tutelle, du CNRS, des personnalités scientifiques) et aussi pour les informations que l'on peut y recevoir.

#### 3. Les commissions scientifiques spécialisées

Il n'y a qu'un élu du collège ITA par commission et nous n'avons un élu SNTRS que dans deux commissions sur huit. Nos camarades ont eu à intervenir à chaque fois que se sont posés des problèmes de personnel ITA : postes affectés hors unités, et lors de changement de direction des unités, notamment :

— lors de la succession Halpern à Brous-sais,

— à Longchamps, succession Levy,

— à Villejuif, succession Montsaingeon,

— à Montpellier,

— à Marseille, succession Dell,

— à Bordeaux.

Ils ont obtenu d'être nommés rapporteurs dès lors qu'il y avait des problèmes d'ITA et ont ainsi pu proposer des solutions, après avoir consulté lesdits personnels, adaptées à la fois aux nouvelles orientations scientifiques et aux intérêts des ITA.

#### SECTION DES ISOLÉS

Janvier 1977 a vu la création de la section des isolés INSERM qui compte au mois de décembre de la même année 20 adhérents à jour de leurs cotisations, avec 172 timbres payés, soit une moyenne de 8 timbres par adhérent, compte tenu des adhésions en cours d'année.

Cette création nous était apparue comme indispensable ; en effet des syndiqués payant plus ou moins leurs cotisations existaient bien, mais il était difficile de les dénombrer exactement, beaucoup faisant une apparition éphémère au syndicat à la suite d'un problème ponctuel, puis ils se demandaient ce qu'ils y faisaient car ils ne recevaient pratiquement aucune information.

Depuis le début de l'année nous avons effectué une information régulière concernant plus particulièrement les problèmes INSERM et de nombreux échanges de courrier ont eu lieu au sein de cette structure, nous permettant de tenir au courant de nos actions, les syndiqués de la section.

Pour satisfaisant qu'il soit, ce bilan ne constitue pas pour nous une finalité et nous souhaiterions pour 1978 un débat beaucoup plus large, une participation beaucoup plus active des adhérents, surtout en ce qui concerne le renforcement, nous aimerions que la prise de conscience des membres de la section sur ce problème puisse déboucher sur des créations de structures locales, ce qui serait le plus beau résultat de la mise en place de cette section des isolés.

#### • LE RENFORCEMENT DE LA SECTION ET SON FONCTIONNEMENT

Depuis les élections à la commission paritaire de 1974, le SNTRS-CGT est le syndicat le plus représentatif des ITA à l'INSERM, ce qui a permis une augmentation des heures de décharges syndicales et une meilleure répartition pour élargir le collectif de responsables de la section.

Ceci s'est notablement senti dans l'amélioration du travail du bureau, permettant de mieux faire avancer les problèmes des différents secteurs suivis plus spécialement par un camarade.

La confiance des personnels envers le SNTRS-CGT s'est encore renforcée puisque nos effectifs ont augmenté de 40%, témoignant des possibilités importantes de syndicalisation qui existe à l'INSERM.

## CONCLUSION

A partir du contexte politique et économique dans lequel s'est déroulée notre action syndicale, ce rapport a tenté de rassembler les faits qui ont dominé cette activité depuis le XV<sup>e</sup> congrès.

Le Bureau national rend compte ainsi de son mandat devant les instances du syndicat et tous les syndiqués afin qu'ils portent jugement de son activité.

Dans une période complexe, marquée par les nombreuses difficultés auxquelles a été confrontée l'action syndicale, le Bureau National sur mandat du Conseil Syndical national, s'est efforcé :

— d'organiser la riposte à tous les mauvais coups portés à la recherche et à ses personnels,

— de faire avancer les revendications des différentes catégories de travailleurs du CNRS et de l'INSERM,

— d'apporter sa contribution à la vaste bataille de la CGT pour des changements profonds et durables.

Il a appelé en permanence les travailleurs à se mobiliser pour ces objectifs, il a incité constamment les sections et les militants du SNTRS à faire preuve de la plus large initiative dans l'action revendicative, il a pris les mesures nécessaires pour coordonner les luttes, et a travaillé au renforcement de l'outil irremplaçable des travailleurs du CNRS et de l'INSERM, le SNTRS-CGT.

## PROPOSITION DE MODIFICATIONS STATUTAIRES

### Article 19

Tout adhérent doit acquitter une cotisation dont le taux est fixé par le Conseil Syndical National, l'objectif étant d'atteindre le taux de 1 % du salaire net, primes ou heures supplémentaires comprises.

Dans la période transitoire pour atteindre cet objectif :

- le taux sera calculé sur la base du salaire mensuel brut primes ou heures supplémentaires comprises,
- les augmentations seront au maximum de 0,1 % entre deux congrès.

... le reste sans changement.

### Article 20

Suppression du 2<sup>e</sup> paragraphe.

**RENFORCEZ LA CGT,  
ADHEREZ,  
FAITES ADHERER VOS COLLEGUES  
AU SNTRS-C.G.T.**



### BULLETIN D'ADHESION

NOM ..... Prénom ..... Age ..... Catégorie .....

Lieu de travail .....

Adresse personnelle ..... Signature .....

Remettez ce bulletin à un militant SNTRS-CGT de votre établissement ou adressez-le au siège du SNTRS-CGT, 57, avenue d'Italie, 75013 Paris.

# PROJET DE PROGRAMME D'ACTION REVENDICATIVE

## PREAMBULE

Avec le même souci de simplification que lors du précédent congrès et afin que la discussion porte sur les grands thèmes revendicatifs à l'ordre du jour, le projet de programme d'action revendicative du XVI<sup>e</sup> congrès proposé par le Bureau National, n'est pas un catalogue de l'ensemble des revendications des travailleurs du CNRS, de l'INSERM et assimilés.

Ainsi, le document du XV<sup>e</sup> congrès, mis à jour, garde pour l'essentiel toute son actualité quant aux revendications qui n'ont pas été satisfaites et pour lesquelles il est nécessaire de poursuivre l'action pour les faire aboutir.

Le présent projet de programme d'action revendicative du XVI<sup>e</sup> congrès présente les objectifs fondamentaux qui constitueront les axes essentiels de l'action du SNTRS dans les deux années à venir :

- SALAIRES,
- EMPLOI,
- CARRIERES,
- CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE.

Le document adopté au XV<sup>e</sup> congrès reste donc un document de référence auquel il faut se rapporter et qui sera approfondi par le programme d'action revendicative du XVI<sup>e</sup> congrès, en tenant compte de la réalité du métier de travailleurs de la recherche scientifique, de la situation existante, des acquis des personnels, des luttes en cours et du rôle que doit jouer la recherche dans notre pays, afin de satisfaire les besoins économiques, sociaux et culturels de la population.

## INTRODUCTION

● Le XVI<sup>e</sup> congrès du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique, réaffirme son accord avec les solutions et propositions de la CGT mises à jour après le 39<sup>e</sup> congrès confédéral et contenues dans le document paru dans « le Peuple », n° 1016, et prend en compte le projet de programme d'action du XVI<sup>e</sup> congrès de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires.

● Le SNTRS mettra tout en œuvre pour

que les personnels du CNRS, de l'INSERM et assimilés participent activement à l'action pour le succès des revendications fondamentales contenues dans ces documents et qui concernent l'ensemble des travailleurs actifs et retraités ou ceux de la fonction publique y compris ceux de la recherche scientifique.

● Le XVI<sup>e</sup> congrès réaffirme l'urgente nécessité d'une autre politique permettant de promouvoir une recherche de qualité assurant le progrès de connaissances et répondant aux besoins sociaux, économiques et culturels de la nation.

Ceci suppose que soit apportée satisfaction aux revendications fondamentales des travailleurs scientifiques concernant notamment la reconnaissance effective de leur métier et de leur qualification, par l'octroi d'une véritable sécurité d'emploi que leur donnerait la titularisation, par un déroulement de carrière garantie et par des salaires correspondant à leurs responsabilités techniques et scientifiques leur assurant un niveau de vie décent.

● Il réaffirme, par ailleurs, sa volonté de voir s'ouvrir, immédiatement et quel que soit le gouvernement, de véritables négociations sur la base des documents adoptés au XVI<sup>e</sup> congrès.

## I - REMUNERATIONS

Le gouvernement et le patronat dont la politique est fondée sur une accentuation de l'exploitation capitaliste, entendent faire payer aux travailleurs les frais d'une crise dont ils sont seuls responsables, par un blocage systématique des revendications.

C'est dans ce contexte que les travailleurs du CNRS, de l'INSERM et assimilés, comme l'ensemble des travailleurs, subissent la hausse des prix, accompagnée d'une dégradation de plus en plus grande de leurs conditions de travail et de vie.

**Le SNTRS-CGT luttera avec l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires pour obtenir de véritables négociations sur les salaires.** Négociations effectuées, non à partir d'une masse salariale préalablement fixée, mais à partir des besoins réels, tant en ce qui concerne le pouvoir d'achat, le déclassement de chaque catégorie, que les mesures sociales indisso-

ciables des conditions de vie et de travail des fonctionnaires et assimilés.

### UNE EXIGENCE IMMEDIATE : LA REVALORISATION MASSIVE DES BAS SALAIRES

L'existence d'un minimum de rémunération dans la fonction publique insuffisant, comporte de graves conséquences sur les rémunérations de la grande masse des agents de l'Etat et plus directement sur toute la zone des bas salaires.

Notre effort doit tendre vers un relèvement massif des bas salaires. C'est dans cet esprit qu'avec l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires, le SNTRS luttera pour obtenir :

**que le minimum de rémunération soit porté dans la fonction publique à 2.500 F net mensuel (valeur 1<sup>er</sup> septembre 1977).**

### GARANTIE DU POUVOIR D'ACHAT POUR TOUS ET PROGRESSION DIFFERENCIEE

● Le maintien du pouvoir d'achat doit s'appliquer à toutes les catégories. Pour cela, trois impératifs essentiels à réaliser :

— utilisation d'un instrument de mesure correcte de l'augmentation des prix et négocié avec les organisations syndicales représentatives;

— mise en place d'un véritable système d'échelle mobile, assurant le relèvement automatique et périodique de tous les salaires, traitements, retraites et pensions, des allocations familiales et de chômage, en fonction des hausses de prix intervenues;

— augmentation prévisionnelle des salaires au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

● La progression du pouvoir d'achat est un impératif du développement économique et social de la nation :

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

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

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

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

● Dans les conditions actuelles, la progression du pouvoir d'achat doit être plus importante pour les bas et moyens salaires, donc différenciée.

### **LA PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE : PARTIE INTEGRANTE DU SALAIRE**

Le XVI<sup>e</sup> congrès du SNTRS réaffirme, qu'à terme, l'objectif fondamental, c'est la remise en ordre des rémunérations et qu'en particulier l'ensemble de la rémunération soit constitué de la seule rémunération principale à l'exclusion de toutes primes ou rémunérations accessoires ayant le caractère de complément de traitement.

Dans l'immédiat, le SNTRS développera son action pour obtenir :

— la prime de participation à la recherche pour tous, sans discrimination entre administratifs, techniciens, ouvriers et ingénieurs ;

— l'attribution de cette prime à 20 % pour tous, mensualisée et sans modulation.

## **II - REMISE EN ORDRE DES REMUNERATIONS**

La grille des salaires des personnels du CNRS et de l'INSERM étant alignée sur celle de la fonction publique, elle subit le même déclassement.

Aussi, est-il nécessaire d'effectuer ainsi que le revendique l'UGFF une refonte de la grille en reclassant chaque catégorie dans une nouvelle grille unique suivant les principes définis par la CGT.

Il est indispensable de tenir compte de notre situation particulière de travailleurs de la recherche scientifique, dont la qualification professionnelle peut atteindre un très haut niveau, du fait de la sollicitation intellectuelle permanente que constitue l'activité de recherche elle-même, vis-à-vis des travailleurs de toutes catégories.

### **A - RETABLIR LE LIEN, ENTRE QUALIFICATION, CLASSIFICATION, SALAIRE : GRILLE NATIONALE UNIQUE**

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

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

#### **Désordre des catégories actuelles**

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

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

Ces disparités et ces insuffisances donnent la possibilité aux directions d'organisme de jouer sur les notions de filières ou de métiers et de morceler ainsi le corps des ITA en fonction des orientations contraires aux intérêts de la recherche et des travailleurs.

Aussi rétablir le lien entre qualification, classification et salaire :

- c'est redonner une logique dans le corps des ITA et leurs rémunérations en s'appuyant sur la définition de niveaux, de fonctions à l'aide de critères valables pour tous ;
- c'est éliminer les différences entre les catégories de personnel ayant une qualification de niveau identique ;
- c'est unir les travailleurs, les rendre solidaire : en effet à un niveau de fonction donné, peut correspondre une activité ouvrière, administrative, de technicien ou d'informaticien, de dessinateur ou de chimiste.

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

### **B - DEFINIR LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION**

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

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

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

Elle doit permettre une correspondance avec la grille des chercheurs du CNRS et de l'INSERM qui facilitera la mobilité réciproque chercheur - ITA.

Compte tenu de l'ensemble des éléments apportés par la confédération en ce qui concerne la définition des niveaux de classification (évolution scientifique et technique, emplois de types nouveaux, modification du contenu du travail...) et du nombre trop grand des catégories que comprend actuellement la classification des ITA au CNRS et à l'INSERM, le **SNTRS-CGT estime que huit niveaux de qualification suffisent à classer l'ensemble des personnels ITA et nos organismes.**

### **C - RESSERRER L'EVENAIL DES SALAIRES**

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

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

Ce resserrement de l'éventail des salaires ne doit pas entraîner une confusion entre l'accroissement de qualification (donc de salaire) par simple ancienneté dans la même fonction et le changement de niveau de fonction (donc de salaire) par acquisition et mise en œuvre d'une qualification et de responsabilités supérieures. Il faut éviter un trop grand chevauchement indiciaire entre les niveaux de fonction.

Le SNTRS-CGT estime donc qu'un recouvrement d'1/2 maximum d'un niveau fonction sur l'autre est admissible et que les amplitudes indiciaires des niveaux de fonction doivent être comparables.

Ces principes s'ajoutant aux orientations de notre XV<sup>e</sup> congrès et de celles de la CGT à savoir :

- carrière de 20 ans,
- l'acquisition de la moitié du salaire de la catégorie dans le tiers de la catégorie,
- répartition régulière des niveaux de fonction sur la totalité de l'amplitude indiciaire de la grille,



- ouverture au recrutement de toutes les catégories,
- amplitude hiérarchique maximum en-

tre 5 et 6 (5, 6 dans la grille proposée),  
— valeur du point unique.  
Ces principes permettent de fixer pour

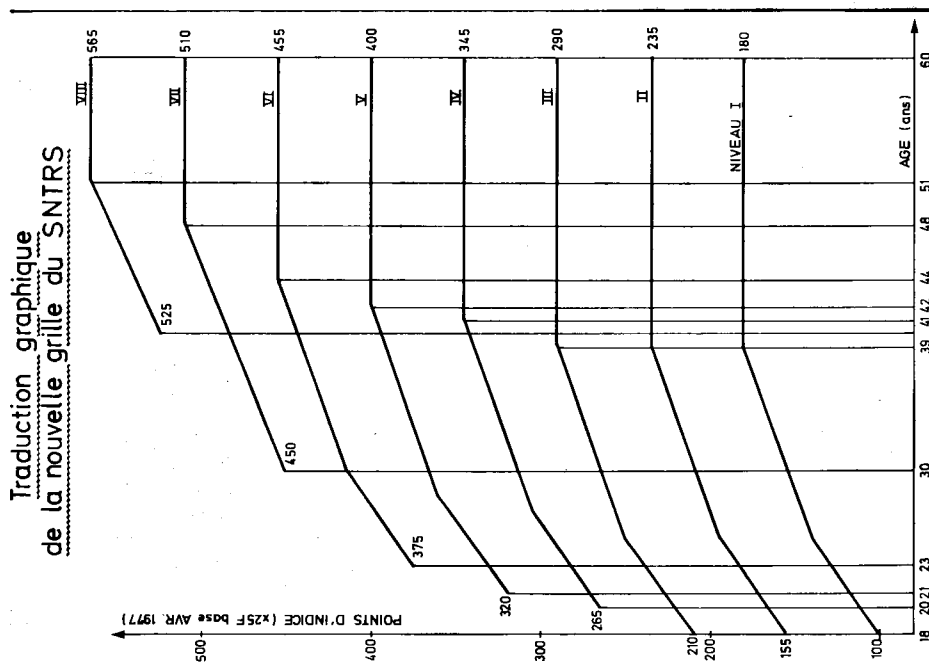
objectif la grille hiérarchique des salaires, unique, pour les ITA du CNRS et de l'INSERM, suivante :

## NOUVELLE GRILLE

Nouvelles catégories	Catégories actuelles concernées	Niveau de qualification sanctionné ou non par un diplôme	Catégories actuelles F.P.	Proposition de nouvelle grille			
				Salaire de début		Salaire de fin	
				Avril 1977		Avril 1977	
Niveau I	9B-8B-7B-6B-6D bis	Sans qualification CAP - BEPC	Catégorie C	2.500	100	4.500	180
Niveau II	4B-5B-4D			3.870	155	5.875	235
Niveau III	3B-3D	BAC-BP-BEP-BEI DUT-BTS	Catégorie B	5.250	210	7.250	290
Niveau IV	2B-2D			6.625	265	8.625	345
Niveau V	3A-1B bis-1B-1D 1 <sup>er</sup> groupe	Licence maîtrise Diplômes certaines écoles d'ingénieurs		8.000	320	10.000	400
Niveau VI	2A-1D 2 <sup>e</sup> groupe			9.375	375	11.350	455
Niveau VII	1A-0D	Diplômes grandes écoles d'ingénieurs et de cadres	Catégorie A	11.250	450	12.750	510
Niveau VIII	0A-0D			13.100	525	14.150	565
		Ingénieurs et cadres de responsabilité					
		Directeur technique - respons. d'un grand outil scientifique					

- Ecart hiérarchique  $\frac{14.150}{2.500} = 5,6$
- amplitude de chaque catégorie environ  $= 2.035 \text{ F}$
- cette grille ferait disparaître la prime semestrielle

Avril 1977 indice 100 = 2.500 F  
Valeur du point unique, base Avril 1977 : 25 F



### Par des changements de catégories

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

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

TOUT AGENT dont la qualification professionnelle a été reconnue, doit, soit être nommé au poste correspondant, soit se voir garantir les moyens statutaires d'une mise en œuvre réelle de cette nouvelle qualification, dans ou hors de l'organisme, sous forme de mise à disposition temporaire.

Le SNTRS-CGT exige dans l'immédiat que les directions du CNRS et de l'INSERM obtiennent :

- des crédits et des postes en nombre suffisant pour permettre l'avancement des personnels et un bon fonctionnement des laboratoires et services,

### D - GARANTIR LA CARRIERE

Au sein d'une même catégorie

- Reconnaissance de l'accroissement de la qualification dû à l'ancienneté dans la

catégorie et définissant la carrière minimale.

- La moitié de gain total de la carrière minimale doit être acquise au tiers de sa durée.

— la transformation d'un nombre important de postes dans la pyramide des emplois du CNRS et de l'INSERM pour permettre de résorber les listes d'aptitude pour répondre aux besoins des laboratoires et services.

Dans l'immédiat, doivent être prises des mesures qui concourent à une remise en ordre des classifications et à engager le processus de refonte complète de la grille indiciaire :

- suppression des petites catégories 9, 8, 7B et 6D, 6D bis,
- suppression de la 4B et de la 1B bis,
- allongement des grilles à 12 échelons pour toutes les catégories,
- alignement de la 4D sur la 5B,
- fixation du salaire minimum à 2.500 F (base avril 77),
- la définition des niveaux fonctions pour chaque catégorie.

— Le SNTRS-CGT continuera de développer son action pour que s'ouvrent rapidement de véritables négociations sur la remise en ordre des rémunérations des travailleurs du CNRS, de l'INSERM et assimilés, à partir du projet adopté par le XVI<sup>e</sup> congrès.

#### E - LES COMMISSIONS D'AVANCEMENT

Le SNTRS-CGT agira pour que les commissions d'avancement, qu'elles soient nationales ou régionales, aient la COMPETENCE ET LES POUVOIRS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (C.A.P.) de la fonction publique.

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

L'opportunité et les modalités de la mise en place de CAP régionales doivent être négociées avec les organisations syndicales.

#### ● LA COMPETENCE DES CAP

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

- recrutement, affectation des stagiaires,
- engagement définitif sur poste,
- notation, avancement,
- mutation, position (détachement, disponibilité mi-temps),
- passage du cadre ITA au cadre chercheur et vice et versa,
- et tous les aspects individuels de la situation de l'agent.

Le SNTRS-CGT réaffirme sa position de principe pour le maintien du caractère national de la gestion des personnels en conformité avec les garanties fondamentales du statut.

#### ● LES POUVOIRS DES CAP

Bien qu'elles demeurent des instances consultatives, il importe de renforcer le rôle des élus et de mieux garantir les intérêts des personnels.

Les propositions de l'UGFF dans ce domaine, et contenues dans le projet de programme d'action revendicative du XVI<sup>e</sup> congrès, répondent tout à fait à ces deux préoccupations.

### III - GARANTIE DE L'EMPLOI : POUR UN STATUT DEROGATOIRE DE TITULAIRE DE L'ETAT

La politique gouvernementale en matière de recherche scientifique, analysée en détail dans le rapport d'orientation, vise à utiliser davantage le potentiel humain et scientifique des organismes de recherches publiques pour les seuls intérêts des grands monopoles capitalistes.

Cette politique tourne le dos à un véritable développement scientifique conforme à l'intérêt du pays, elle se traduit pour les personnels de la recherche par une aggravation constante de leurs conditions de vie et de travail. Elle met directement en cause leur sécurité d'emploi.

Au CNRS, à l'INSERM reconnaître les métiers de la recherche :

- c'est en premier lieu intégrer tous les personnels hors statut dans les statuts existants sans déclassement, ni perte de salaires,
- c'est mettre en place pour tous un statut de titulaire.

A partir :

- des solutions et propositions de la CGT concernant « la titularisation de tous les personnels de l'Etat et la garantie à tous de l'application des statuts en vigueur »,
- du projet de loi élaboré par l'UGFF.

Le SNTRS développera son action pour l'obtention :

Le SNTRS développera son action pour l'obtention :

d'un statut particulier de la fonction publique pour tous, comportant des dispositions générales communes (sur les conditions et les formes pour le recrutement, reconnaissance des qualifications).

Ce statut devrait :

- satisfaire à des principes communs se carrière minimale, de parallélisme indiciaires,
- contenir des dérogations adaptées aux chercheurs et aux ITA
- et une harmonisation des carrières

pour les ITA, chercheurs, enseignants-chercheurs, facilitant les passages rétrogrades. Ces passages devraient faire l'objet d'aménagements spécifiques, s'ajoutant aux dispositions du statut général des fonctionnaires (détachement, position hors cadre, disponibilité, etc.).

Un tel statut assurerait à tous :

- la sécurité d'emploi qui, loin de scléroser la recherche, sera bénéfique pour elle. Pour être efficaces, les équipes ont besoin à la fois de continuité et de renouvellement : la sécurité d'emploi ne peut qu'accroître les possibilités d'échange, d'essaimage et d'enrichissement, favorisant non point une concurrence agressive entre individus, mais une saine émulation scientifique;

- l'application automatique et intégrale de toutes les mesures d'amélioration pouvant intervenir dans la fonction publique — ce qui n'est pas le cas actuellement : revalorisation indiciaire des catégories C et D, B, A, etc., mesures particulières (reversion de la pension de la femme sur le mari, primes de sujétion, travaux insalubres, etc.);

- les garanties de la fonction publique en matière de congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, et en matière de retraites et pensions (garantie de l'Etat, montant de la retraite, ouverture du droit à pension à 60 ans sans abattements, pension en cas d'invalidité permanente, reversion sur la veuve...).

Le contenu de ce statut de titulaire devrait bien sûr assurer les garanties déjà existantes et qui correspondent aux conditions particulières dans lesquelles s'exerce le travail dans la recherche et se pose la question de la reconnaissance des qualifications professionnelles.

### IV - POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES TRAVAILLEURS ACTIFS

#### LES EFFECTIFS

— nécessités d'effectifs permanents

Dans les laboratoires du CNRS et de l'INSERM, des milliers d'agents, chercheurs et ITA sont sans statut, sans sécurité d'emploi, sans carrière, sans même bénéficier de l'application du droit du travail, alors même qu'ils occupent des emplois indispensables dans les organismes où ils travaillent, le licenciement de nombreux hors-statut risque de remettre en cause le fonctionnement de certains laboratoires et que l'embauche de vacataires, personnels horaires pour l'exécution de travaux permanents conduit, en même temps, à un gaspillage et pose le problème de l'emploi pour de nombreux personnels.

**L'emploi au CNRS, à l'INSERM et dans les organismes assimilés, ne peut se concevoir sans sécurité d'emploi.**

**— nécessités d'accroître les effectifs**

la recherche scientifique forme un tout : recherche fondamentale, appliquée et de développement, qui doit se développer harmonieusement, lui permettant ainsi d'assurer le progrès des connaissances et la satisfaction des besoins économiques, sociaux et culturels de la population.

Sacrifier l'un de ces niveaux, revient à porter préjudice à l'ensemble de la recherche scientifique.

Aujourd'hui pour remédier à la dégradation due à la politique du pouvoir giscardien, le CNRS, l'INSERM doivent être des organismes en expansion permettant de faire face aux multiples responsabilités qui leur incombent, tant dans le domaine de la recherche fondamentale que dans celui de la recherche appliquée.

Dans ce sens, le SNTRS développe son action pour obtenir :

— un budget correspondant aux nécessités permettant un meilleur fonctionnement des laboratoires par un apport important en matériel et en hommes;

— la création d'emplois de travailleurs scientifiques (ITA-chercheurs) en nombre suffisant pour :

- assurer la bonne marche des laboratoires,
- assurer le développement de la recherche scientifique dans son ensemble;
- assurer le développement de carrière convenable des agents de la recherche scientifique.

## **HYGIENE ET SECURITE**

Une véritable politique d'hygiène et de sécurité passe nécessairement par :

• La mise en place de véritables COMITES D'HYGIENE et de SECURITE, avec des délégués élus au suffrage direct par les personnels, qui disposeraient du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission, de pouvoirs étendus notamment en matière de prévention, avec une protection identique à celle que connaissent les élus dans les comités d'entreprise.

• L'instauration d'une véritable médecine du travail, contrôlée par les travailleurs et sans laquelle il ne peut y avoir de politique d'hygiène et de sécurité.

Toutes dispositions doivent être prises afin que le médecin du travail soit totalement indépendant de l'employeur et puisse consacrer le tiers de son temps à la prévention. C'est pourquoi, les médecins doivent être plus nombreux et leur statut devrait être élaboré avec tou-

tes les parties concernées (médecins, employeur, syndicats).

• L'attribution de moyens budgétaires, suffisants, réservés aux interventions, relevant strictement du domaine de l'hygiène et de la sécurité — sur les constructions, les matériels et installations qui ne répondent pas aux normes, du fait de l'incroyable carence de l'administration.

Le coût de la sécurité doit être systématiquement intégré au moment de la conception et de la réalisation de toute construction de locaux, d'installation et de matériel.

La ligne budgétaire consacrée à l'hygiène et à la sécurité, que nous revendiquons, retrouverait ainsi sa véritable utilisation et non pas celle qu'en font actuellement les directions d'organisme.

## **ACTION SOCIALE**

### **— Les activités sociales, culturelles et sportives**

Dans l'immédiat, un budget correspondant à 3% de la masse salariale des actifs et retraités et indexé sur elle.

Des créations de postes en niveau et en nombre suffisant, pour répondre aux besoins du CAES, tant au niveau national, régional que local.

Ce budget et l'utilisation des postes doivent être gérés par les seuls représentants élus des personnels, sans aucune immixtion de l'employeur.

### **— Le secteur « para professionnel » (logement, cantine...)**

Il s'agit de poursuivre l'action entreprise, afin d'obtenir davantage des directions d'organisme, tout en limitant plus précisément les limites et les responsabilités de chacun (employeur/élus personnels).

La gestion ou le contrôle de l'utilisation, de la contribution, selon les cas, doit être assurée à partir de structures de confrontation entre les besoins exprimés par les personnels et les moyens mis à la disposition de ces derniers, par l'employeur : exemple : les commissions mixtes de la commission des affaires sociales démocratisées...).

### **Il s'agit en particulier**

— du droit au logement — pour lequel, les directions d'organisme doivent contribuer à concurrence de 2% de la masse salariale des actifs et retraités,

— de la restauration sociale — pour laquelle, le SNTRS-CGT réaffirme qu'elle est un SERVICE DU PAR L'EMPLOYEUR, qui doit fournir les locaux, les postes, les moyens de fonctionnement, et les subventions nécessaires qui ne laissent aux utilisateurs que le coût de ce qu'ils consomment — le coût de l'assiette.

Le respect de l'orientation sociale de la restauration, par l'employeur, doit être assuré par les personnels, à partir de structures démocratiques adaptées,

— de l'investissement de locaux « médico-sociaux ». A partir d'une révision des critères et des normes définissant l'attribution des mètres carrés nécessaires, aux activités syndicales, sociales culturelles et sportives, médico-sociales, et de restauration.

Cet investissement doit représenter au minimum

— 0,5 % des salaires, pour les crèches,  
— 1 % des salaires, pour les centres de vacances.

— de l'aide exceptionnelle — dont le DROIT doit être réaffirmé, en particulier en ce qui concerne les retraités.

### **— Les affaires sociales**

Ce sont les domaines gérés uniquement par l'employeur, à savoir les prestations de la sécurité sociale, allocations légales, etc. Au CNRS, c'est le **bureau des affaires sociales** qui se charge de ces questions.

Le contrôle à ce niveau, incombe aux organisations syndicales.

## **DROITS SYNDICAUX ET LIBERTE**

**Le SNTRS-CGT revendique et œuvre pour le respect et l'extension des droits syndicaux et des libertés politiques et démocratiques au CNRS, à l'INSERM et dans les établissements d'enseignement et de recherche.**

Dans le domaine du droit syndical :

— attribution à chaque agent du CNRS, de l'INSERM et assimilés d'un temps suffisant consacré à l'information syndicale sur le lieu de travail (1 heure minimum par moi),

— attribution automatique d'un contingent d'heures et de moyens suffisants à toute section syndicale constituée. Ce minimum devrait être augmenté proportionnellement à la représentativité de la section syndicale, définie par une élection locale,

— attribution à chaque organisation syndicale représentative, au niveau régional (AD pour le CNRS, conseils régionaux pour l'INSERM) d'un contingent d'heures et de moyens matériels, nécessaires à leur activité,

— attribution à chaque organisation syndicale nationale représentative de décharges de services, à temps complet, mi-temps et d'un contingent global d'heures, de locaux et des moyens matériels.

Chaque organisation doit disposer automatiquement de moyens de base suffisants augmentés proportionnellement en fonction de leur représentativité fixée par l'une des élections professionnelles.

# PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION XVI<sup>e</sup> CONGRÈS

Le document d'orientation a d'abord pour objectif de confronter les analyses du syndicat à l'évolution sociale économique et politique du pays, depuis le XV<sup>e</sup> Congrès.

Il doit s'efforcer de dégager pour les deux années à venir les principes propres à définir une orientation syndicale cohérente, dans les grands domaines intéressant notre activité, et en premier lieu au CNRS et à l'INSERM.

## SOCIÉTÉ EN CRISE ET CRISE DE LA RECHERCHE

En février 1978 (date à laquelle le projet est rédigé), la situation économique, sociale et politique reste marquée par l'aggravation de la crise qui secoue le pays depuis le début des années 70.

Les changements d'hommes et d'équipes intervenus dans la conduite des affaires gouvernementales n'ont eu pour effet que confirmer et accélérer la politique de classe poursuivie depuis des années par la droite au pouvoir, qu'il s'agisse des ouvriers, ou des ingénieurs, cadres ou techniciens, tous font l'expérience d'un dispositif d'exploitation renforcé par l'application du plan Barre — le chômage, la baisse du pouvoir d'achat, et la détérioration continue des conditions de vie et de travail demeurent une constante de la politique actuelle.

Dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur, les effets de la politique gouvernementale ont pour conséquence une détérioration des conditions d'enseignement provoquant la remise en cause du niveau et du contenu des formations et de la recherche.

Soumis aux impératifs d'un redéploiement visant à restructurer l'appareil productif, l'université et la recherche publique sont atteintes dans leur mission fondamentale : assurer une formation capable de fournir à la nation les cadres dont elle a besoin, et promouvoir une recherche capable de prendre en compte

les besoins scientifiques, technologiques et culturels du pays.

Non seulement les chercheurs, et les ITA ont subi, comme le reste des salariés, une attaque directe contre leur niveau de vie, mais leurs activités sont mises en cause.

Au fil des ans, la part réservée aux moyens réels de la recherche publique dans les budgets nationaux n'a fait que baisser au point d'atteindre un seuil critique pour l'avenir des recherches.

De même, l'effort privé de recherche a régressé, soumis aux impératifs de rentabilité du capital.

Au total, c'est l'ensemble de l'effort national de recherche qui est frappé d'une récession sans précédent.

## CONSEQUENCES AU CNRS, A L'INSERM

La récession de la recherche, amorcée depuis 1969, aggravée depuis 1974 a été analysée dans notre brochure « La recherche malade du capitalisme », et au cours de notre journée d'études sur la politique recherche en octobre 1976.

En 1978, les autorisations de programme baissent, en francs constants. Pour la cinquième année consécutive, la récession se situe, pour le CNRS, entre 5 et 10 %, ce qui, par effet cumulatif, constitue une amputation telle du « pouvoir d'achat » des formations de recherche que bon nombre d'entre elles sont à la limite de l'asphyxie.

A cela s'ajoute la poursuite et le renforcement de la politique amorcée au Colloque de Caen : la sélection des thèmes de recherche, leur finalisation et l'asservissement des recherches fondamentales et appliquées

— par le financement contractuel (ATP, Réseaux, GRECO, contrats DGRST, DRME, CNES, CEXO, contrats industriels),

— par l'ingérence ouverte des firmes multinationales. Ainsi, les conventions CNRS -

Rhône-Poulenc, CNRS - Institut Français des Pétroles, CNRS - ELF Erap, PAS-TEUR - SANOFI assurent à quatre de ces firmes le contrôle des recherches fondamentales (avec clause de secret) plusieurs années en amont de l'innovation,

— par l'apparition d'accords internationaux tournant le dos à une authentique coopération internationale (Max Planck institut, etc.) qui renforcent la focalisation des recherches au détriment de l'effort national d'ensemble et accentuent des orientations imposées à la communauté scientifique.

La vie des laboratoires, des formations de recherche est progressivement étouffée. Des secteurs entiers, hors programmes d'actions prioritaires, sont marginalisés, leurs équipes vouées au dépérissement.

Les personnels de la recherche subissent un blocage total de leurs carrières. Ils se voient opposer des refus catégoriques à toute revendication. Ils sont toujours davantage confrontés à l'accroissement de la « mobilité » du fait du dépérissement ou de la disparition de formations de recherche et du fait de la redistribution des effectifs entreprise par la direction pour pallier l'absence de créations d'emplois budgétaires. Les personnels, de plus, voient se dégrader leurs qualifications, la qualité de leurs tâches professionnelles, ils sont les victimes d'un véritable gâchis des connaissances.

Cette situation, rapidement rappelée à grands traits est celle que vivent concrètement les formations de recherche et les personnels du CNRS et de l'INSERM.

Elle résulte d'un processus mis en œuvre par le pouvoir depuis de nombreuses années, processus retardé par l'action des personnels, par la résistance de la communauté scientifique, mais qui se met cependant en place, se développe, et qui n'est pas encore à son terme. De nouveaux développements peuvent survenir, voire même des attaques frontales contre les organismes et les statuts des personnels.

Ainsi, lors du Directoire de janvier 1978,



le Directeur Général du CNRS soulignait que le CNRS avait choisi « une politique de laboratoires » au « lieu d' » une politique de contrats ». Il indiquait que « ce choix peut être contesté, il faut en avoir conscience ». Le Directeur Général était amené à mentionner les « préoccupations » de certains milieux dirigeants sur des « idées » comme : « à sujet nouveau, des hommes nouveaux » et « après 32 ans un chercheur ne serait plus apte à la recherche »...

Il s'agit bien là de la négation d'organismes de recherche comme le CNRS, constitué fondamentalement par une structure permanente de laboratoires et un ensemble de personnels permanents de la recherche.

Par ailleurs, il n'est pas fait mystère de projets visant au morcellement de l'organisme pluridisciplinaire qu'est le CNRS : séparation de l'ensemble des sciences humaines, puis des sciences de la vie et des sciences médicales... Le rôle des enseignants-chercheurs, et donc des liens entre le CNRS et l'université, est également mis en cause...

Tous ces éléments s'insèrent dans la politique de restructuration mise en œuvre depuis de nombreuses années par le pouvoir. Cette politique vise à adapter sans cesse l'appareil d'Etat aux nécessités de l'accumulation monopoliste en transférant une partie toujours plus importante des fonds publics vers le financement des grandes entreprises privées, afin de maintenir leur taux de profit.

Lorsque certaines structures de l'Etat constituent un obstacle à cette politique, elles doivent être transformées.

A cet égard, l'ensemble des réformes administratives mises en œuvre depuis 1968 a des caractéristiques constantes (que ce soit au plan parlementaire, des collectivités locales, au plan de la gestion de la sécurité sociale, des réformes de l'ORTF, de la réforme Haby...). Ces constantes sont :

— le dessaisissement de leurs prérogatives des instances élues,

— le renforcement des structures locales du pouvoir central,

— la mise en place de nouvelles structures centrales (telles, pour la recherche, la DGRST),

— l'introduction du « management » dans l'administration, conduisant à de nouvelles structures sous forme de **cellules opératives** chargées d'exécuter un programme et disparaissant après son exécution (d'où les notions d'agents « mobiles » non titulaires, hors-statut, « adaptés » à une mission déterminée).

La politique du pouvoir en matière de gestion du personnel n'est pas indépendante des réformes administratives. Le

rapport Guichard sur les collectivités locales est éclairant à ce sujet et montre que les problèmes auxquels sont confrontés les personnels de la recherche sont partie intégrante d'une politique globale. Ce rapport préconise la multiplication d'organismes para-publics, chacun d'eux ayant un règlement propre, leur financement étant assuré par des subventions annuelles provenant de différents budgets (Etat central, département, chambres patronales...) ainsi que par des contrats passés à l'extérieur. Les agents qu'ils recrutent ont des garanties limitées, sans cesse remises en cause. Certains organismes se voient même appliquer les dispositions du droit privé. La mise en place des nouvelles structures conduirait à de vastes transferts de personnels...

C'est donc avec une conscience aiguë des buts poursuivis par l'actuelle politique de recherche, des graves menaces d'atomisation de nos organismes, avec les conséquences sur les personnels (dispositions statutaires et modes de rémunération diversifiées, « adaptés » aux conditions locales, donc fonction des conditions locales de l'emploi...), que nous devons orienter et développer les luttes **pour une autre politique de recherche.**

## POUR UNE AUTRE POLITIQUE DE RECHERCHE

Le lourd bilan des attaques menées par le pouvoir contre le potentiel de recherche rend nécessaire et urgente la définition d'une autre politique de recherche, capable d'arrêter la dégradation, de sauvegarder le potentiel de recherche et d'amorcer le renouveau des activités scientifiques.

Il faut une politique qui offre les moyens de promouvoir une recherche de qualité permettant à notre pays de jouer un rôle actif dans la progression des connaissances et lui permettant de répondre aux besoins sociaux, économiques et culturels de la nation.

Ceci suppose également que soit apportée satisfaction aux légitimes revendications des travailleurs scientifiques, par la reconnaissance effective de leur métier et de leur qualification, par l'octroi d'une véritable sécurité d'emploi que leur donnerait la titularisation, par un déroulement de carrière garanti, et par des salaires correspondant à leurs responsabilités techniques et scientifiques leur assurant un niveau de vie décent.

C'est à partir de tels objectifs revendicatifs et de cette conception de la recherche que le SNTRS-CGT a soutenu dès 1972 le programme commun de la gauche.

La recherche a effectivement besoin d'un entourage économique profondément modifié, et de structures démocratiques garantissant la liberté de création, de circulation des hommes et des idées, pour s'épanouir et se développer, en accord avec les exigences du progrès social. En s'attaquant à la domination des puissances économiques et financières par la nationalisation dans leur intégralité des groupes concernés.

En assurant une démocratisation qui prenne en compte sans restriction la reconnaissance de droits nouveaux pour les travailleurs, notamment l'exercice du droit de contrôle et gestion de leurs secteurs d'activité.

L'application du programme commun représente un moyen de rompre totalement avec la politique actuelle de recherche. C'est pourquoi nous réaffirmons aujourd'hui notre attachement aux objectifs et aux moyens essentiels contenus dans le programme commun de la gauche, et notre détermination syndicale d'œuvrer pour qu'il vive.

Le SNTRS estime qu'il lui appartient de faire connaître son point de vue sur l'avenir du CNRS, de l'INSERM et de leurs personnels indépendamment des options défendues par tel ou tel parti de gauche, et de faire valoir ce point de vue auprès d'un futur gouvernement de gauche, en conservant demain, comme aujourd'hui son indépendance politique.

Les propositions soumises au débat ne peuvent donc concerner que ce qu'il est convenu d'appeler le « groupe CNRS ». Elles s'articulent sur une conception de la recherche et de son rôle tels que l'ont défini successivement nos congrès et nos commissions de travail. Ces propositions prennent appui sur les luttes syndicales et n'ont de sens qu'à partir d'elles. Leur but est de mettre en adéquation le programme revendicatif du SNTRS avec une série de mesures concrètes rendues possibles dans le cadre de l'application des dispositions générales prévues dans le programme commun.

### I — OBJECTIFS, MOYENS, FINANCEMENT

#### a) Objectifs et mission

La recherche scientifique constitue un des facteurs importants de la politique générale d'un pays et de ses chances de progrès sur les plans économiques, social et culturel.

Elle est non seulement devenue un élément déterminant des stratégies industrielles, mais en concourant à élargir sans cesse le champ des connaissances, elle ouvre à l'homme des perspectives dans son effort pour maîtriser l'ensemble des

processus matériels, en même temps qu'elle est une composante essentielle de la culture de notre temps.

Cette conception globale de la recherche, à la fois comme moyen de satisfaire les besoins sociaux, et comme facteur d'élargissement des connaissances est génératrice d'exigences politiques sociales et économiques qui vont à l'encontre de la ligne suivie par le pouvoir actuel.

Pour que la recherche scientifique contribue à la réalisation de la double perspective :

— la satisfaction des besoins économiques, sociaux et culturels de la population,

— et l'amélioration des connaissances, il faut que la politique mise en œuvre réponde à des principes essentiels (principes d'ailleurs ayant présidé à l'élaboration des textes de 1945) :

1. Les progrès scientifiques et techniques contribuent à assurer l'indépendance d'une nation.

Un pays doit apporter sa contribution personnelle au progrès des connaissances.

2. Une recherche scientifique féconde est à la base de tout progrès économique, culturel, social du pays.

3. Il faut vaincre toute division arbitraire entre les formes multiples de la recherche scientifique (c'est-à-dire pas de séparation entre recherche fondamentale, recherche appliquée et recherche-développement).

4. Les travailleurs qui y consacrent leur activité doivent avoir des conditions de vie et de travail convenables (reconnaissance du métier de travailleur de la recherche scientifique).

5. Les travailleurs scientifiques doivent être étroitement associés à la vie et à la direction de la recherche.

La société actuelle ne souffre pas d'un « excès » de sciences et de techniques mais d'un « manque », qui n'est pas dû à l'irresponsabilité des scientifiques, mais à celle d'un pouvoir politique qui tente d'enfermer autoritairement la recherche dans les seules limites de la finalité capitaliste.

L'application du programme commun doit créer les conditions d'un rapport nouveau entre la recherche et l'ensemble des activités sociales à partir des mesures économiques et politiques essentielles qui tendent à remettre à la nation la maîtrise des moyens principaux de son développement.

#### b) Moyens et financement

Un gouvernement de gauche doit consi-

dérer la recherche scientifique comme un secteur prioritaire et y consentir un effort approprié. L'objectif des 3 % du

P.N.B. doit être atteint le plus rapidement possible. Il y aura lieu de dégager des crédits suffisants pour remédier à une situation particulièrement dégradée mais aussi pour répondre à des besoins dans des secteurs nouveaux (habitat, transport, écologie...).

Les laboratoires du CNRS et de l'INSERM doivent disposer de moyens propres pour assurer la permanence de leurs recherches et bénéficier de moyens complémentaires pour les nouveaux objectifs sociaux et économiques déterminés dans le cadre d'un plan démocratiquement élaboré.

On peut concevoir une source de financement contractuel à côté du financement principal provenant du Ministère de tutelle. Le contrat n'est pas « scélérat » en soi, il s'agit d'assurer un juste équilibre de façon à ce que le montant total des contrats soit suffisamment faible pour que le laboratoire puisse conserver son indépendance. En aucun cas le contrat ne doit servir au recrutement de personnels sans statuts.

En matière de financement, la recherche scientifique ne peut pas subir d'à-coup, c'est pourquoi il doit être pratiqué une politique de croissance persévérante car une légère diminution des crédits peut paralyser et stériliser des secteurs entiers de la recherche scientifique.

Le développement harmonieux des sciences et des techniques doit être basé sur une diffusion large et rapide des résultats. Dans le secteur de la recherche, il y aurait lieu de supprimer la notion de secret et d'inciter à la transmission des résultats entre les laboratoires du secteur public et nationalisé et les laboratoires industriels. La situation nouvelle devrait permettre une véritable collaboration entre les labos publics et les labos de l'industrie.

Un organisme comme le CNRS devra développer les moyens d'accompagnement de la recherche : centres de documentation, centres de calculs... ; il y aurait lieu également de créer en son sein un département des appareils scientifiques dans le but :

● d'équiper les différents laboratoires de recherche,

● de valoriser les découvertes permettant la construction de nouveaux instruments scientifiques.

Pour contribuer à définir le choix des objectifs et dans le but de donner toujours plus de renseignements aux commissions scientifiques, le CNRS pourrait impulser la nécessaire consultation et les débats au sein de la population pour

renforcer la prise de conscience collective, recueillir ses critiques et ses suggestions.

## II — L'ORGANISATION DE LA RECHERCHE, LA GESTION ET LA VIE DÉMOCRATIQUE DES INSTANCES

C'est en 1959 que furent créés des organismes parallèles tels la DGRST, la DRME pour suppléer et remplacer des organismes à caractère démocratique. Le SNTRS pense qu'il y a lieu de modifier radicalement les prérogatives, la composition et le fonctionnement technocratique de telles instances et d'envisager des structures de remplacement.

Si l'essentiel de la recherche scientifique doit être orienté en fonction des besoins sociaux, une partie des recherches doit cependant pouvoir se développer librement.

Dans cet esprit, les coordinations devront être facilitées entre les différents organismes : CNRS, INSERM, INRA, CEA... L'existence d'une importante recherche dans le secteur productif permettra des contacts fructueux avec la recherche publique. Il y aura lieu à cet effet d'encourager les liaisons de travail inter-disciplines et inter-secteurs d'activité dans les trois domaines : fondamental, appliqué, développement.

Le CNRS qui est le plus grand organisme public de recherche fondamentale de la nation même s'il n'est qu'une composante de l'appareil de recherche du pays, constitue une pièce maîtresse, de par son caractère interdisciplinaire, l'importance des laboratoires qui lui sont rattachés, l'importance numérique et la « qualité » des personnels qui en dépendent.

#### a) Le CNRS et l'université

Le CNRS constitue un rouage essentiel dans la recherche publique du pays, sa liaison étroite avec l'université renforce l'idée de le voir rester au sein du ministère de l'Éducation Nationale.

En effet, la liaison entre enseignement et recherche est indispensable. La recherche scientifique peut réaliser un apport considérable dans tout l'enseignement depuis la maternelle jusqu'à l'enseignement supérieur. De ce point de vue la vulgarisation de la recherche scientifique doit être considérablement renforcée. Le CNRS devrait veiller à l'actualisation des découvertes récentes et à leur insertion dans les programmes d'enseignement.

La valorisation des résultats de la recherche est un secteur important à développer et on pourrait concevoir qu'un organisme comme l'ANVAR soit totalement rattaché au CNRS.

## b) Le Plan

Les structures de la recherche scientifique doivent pouvoir s'adapter aux exigences de l'évolution scientifique et technique et le rôle des structures est de faire respecter les orientations, la clé du système étant le Plan élaboré démocratiquement en fonction des besoins de la collectivité.

Le Plan devra préciser les moyens minima nécessaires pour maintenir et moderniser le potentiel de recherche des laboratoires en personnels (chercheurs, ITA) et en matériel.

Le Plan devra définir les moyens nécessaires à l'exécution des grandes orientations prioritaires mais il doit prévoir aussi un fond d'intervention pour répondre à des besoins sous-estimés ou à une évolution rapide de la conjoncture scientifique.

Une procédure démocratique de choix suppose l'intervention à la fois des compétences et des besoins. Pour l'élaboration du plan et dans la composition tripartite : Etat, recherche, usagers, les travailleurs de la recherche devront être largement représentés par leurs organisations syndicales. Toute préparation du Plan devra être décentralisée aussi bien par disciplines que par région. Pour l'élaboration, la conjoncture scientifique, le Comité national verra ses prérogatives renforcées. Pour la détermination des possibilités et des besoins régionaux des structures nouvelles et démocratiques seront consultées. (Nous proposons le remplacement de la déconcentration actuelle par une véritable décentralisation).

## c) Le Comité National

Parmi les structures actuelles, l'une d'entre elles contient les germes de la plus grande démocratie, il s'agit du Comité national. Il y aura lieu de renforcer la place des élus chercheurs et ITA (représentation syndicale) mais aussi de permettre une représentation des catégories concernées par les recherches de la discipline (représentants des entreprises publiques et nationalisées situées en aval des recherches, représentants des organisations syndicales nationales).

Outre son rôle de gestion et de répartition des moyens entre les équipes de recherche, son rôle d'établissement de la conjoncture scientifique pour tout ce qui concerne la recherche liée au développement des connaissances, il devrait jouer un rôle d'orientation très important en faisant un choix parmi les programmes proposés, en incitant au développement de recherches nouvelles tout en tenant compte des priorités définies par le Plan.

Le Comité National de la recherche scientifique, de par les secteurs d'activité

qu'il recouvre, n'a pas les éléments nécessaires et suffisants à l'élaboration de la conjoncture scientifique en dehors de la recherche liée au développement des connaissances ; c'est pourquoi afin d'éviter toute confusion il y aurait lieu de dire « le Comité national du CNRS ». pensons qu'une autre structure remplaçant la DGRST actuelle, structure démocratique garantissant la représentation des personnels de la recherche, les différents organismes de recherche, les grandes organisations syndicales, le gouvernement devrait permettre d'assurer au niveau national la cohérence de l'effort de recherche.

## d) Le démocratisation des Instances

La recherche scientifique doit allier le caractère d'initiative individuelle et le caractère collectif. Ceci ne peut se réaliser que par une démocratisation profonde de la recherche scientifique, d'ailleurs partie intégrante de la démocratisation de la vie du pays. La démocratisation du CNRS et de l'INSERM doit s'exercer depuis le niveau des directions d'organismes jusqu'au niveau des équipes de recherche.

Si le caractère national, interdisciplinaire du CNRS est clairement défini, si les personnels bénéficient d'un statut particulier de titulaire de la fonction publique, nous sommes favorables à l'expression des particularités régionales, aux possibilités d'expression locales notamment pour la détermination des besoins régionaux.

Et dans ces conditions, nous croyons à la nécessité de créer de nouvelles formes d'intervention de la recherche **soumises et décidées** par les structures démocratiques nationales tel le Comité National.

Nous pensons que des structures complémentaires peuvent correspondre à un meilleur moyen de faire avancer la recherche.

De ce point de vue, il nous faut citer les sections de Marseille et de Grenoble pour leur intéressante contribution au débat et par exemple, à propos des administrations déléguées. Ces structures existent, elles sont une réalité quoi qu'on puisse penser sur leur découpage et à terme sur leur maintien ou non et comme à n'importe quelle instance administrative, il doit correspondre à une structure démocratique avec représentation du personnel.

## • Le Directoire du CNRS

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

des sections ne soient pas déformés et soient suivis d'effet.

Sa composition doit être démocratisée en ne comportant pas de membres nommés.

## • Le Conseil d'Administration

C'est l'organisme de décision et de gestion de l'organisme. Sa composition et son fonctionnement doivent être profondément démocratiques (cf. Le Peuple n° 1016, p. 57). « Il importe notamment que la composition des conseils d'administration ne permette pas au gouvernement de s'assurer une majorité automatique et que les élus des travailleurs y représentent une proportion importante »).

Se référer sur tous les points qui touchent à la démocratisation et aux réformes de structures aux Peuple n° 1014 et 1016.

A tous les niveaux, la consultation des travailleurs de la recherche doit être assurée, à tous les niveaux, leur possibilité d'expression doit être effective et particulièrement au niveau de l'unité de recherche car c'est là où vivent et se connaissent effectivement les travailleurs. **Pour tous les laboratoires, quelle que soit leur taille, nous proposons une double structure :**

- **le Comité de labo** qui assure la gestion des moyens, la vie de l'unité avec **pouvoir de décision**, où la représentation des différentes catégories de personnels peut être équilibrée, avec un responsable de formation élu devant son conseil (un ITA comme tout personnel du labo peut assumer cette responsabilité) ;

- **le Conseil Scientifique** qui dégage les axes de recherche, porte un jugement scientifique sur la situation des études effectuées dans le laboratoire. Dans cette instance, la majorité doit être constituée de membres (chercheurs, ITA) ayant la compétence professionnelle leur permettant de se prononcer sur les recherches en cours et sur l'intérêt scientifique et la réalisation des recherches à entreprendre.

Par ailleurs, toutes les catégories doivent être représentées car tout projet scientifique a des incidences sur l'ensemble du laboratoire.

Toute décision importante prise par le conseil de laboratoire dans le cadre de ses prérogatives devra s'accompagner dans l'exécution d'une concertation avec toutes les composantes de l'unité de recherche.

La gestion démocratique des organismes de recherche tant sur le plan administratif que sur le plan scientifique représente une des aspirations fondamentales des travailleurs de la recherche scientifique. Il s'agit d'opérer le transfert du

pouvoir de décision de l'individu isolé à la collectivité représentée par les instances de l'unité de recherche.

Afin de permettre à tout le personnel de se sentir concerné individuellement et collectivement par tous les aspects de la vie du laboratoire qui doit ressembler à une « maison de verre », il est nécessaire que chacun :

— ait accès à la totalité de l'information : crédits, investissements, situation des personnels, conditions de travail, activité scientifique, activité sociale et culturelle...

Cette information devant parvenir à l'ensemble du personnel et non pas seulement à certains représentants,

— ait la possibilité d'exprimer son opinion sur tout problème et toute décision sans exclusive d'aucun collègue ni d'aucun secteur d'activité,

— ait des garanties de recours contre toute décision.

Nous affirmons des principes sans faire de propositions précises sur la composition numérique de ces instances. Il ne faut pas tomber dans le piège de la structure figée car l'adaptation est nécessaire selon l'importance, le caractère de l'établissement, son passé, ses traditions, les acquis obtenus par la lutte des personnels.

En aucun cas, ces instances ne sauraient se substituer aux organisations syndicales qui doivent garder toute leur spécificité. La réalisation de ces objectifs : participation active des personnels, démocratie vivante, contrôle des élus ne sera réalité que si elle s'appuie sur la lutte quotidienne des travailleurs.

### III — LA DEMOCRATISATION DE L'ACTION SOCIALE

Celle-ci doit permettre la conquête de droits sociaux nouveaux et l'extension et une meilleure définition des prérogatives du CAES.

La démocratisation de l'Action Sociale doit être réalisée en liaison étroite avec celle « DES INSTANCES ». En effet, il nous faut partir de l'acquis des luttes au CNRS et à l'INSERM et de l'expérience originale que représentent dans la fonction publique, nos organismes d'action sociale (CAES et CAS du CNRS et de l'INSERM).

Elle doit répondre à une double exigence :

— l'intervention des personnels dans l'orientation et la gestion de la recherche,

— la prise en compte des revendications des personnels en matière de condi-

tions de vie et de travail, « action sociale » comprise.

#### a) Au niveau du CAES

C'est le domaine social, culturel et sportif, géré par les **seuls** représentants élus des personnels, sans immixtion de l'employeur. La démocratisation doit tendre :

— à une véritable décentralisation des pouvoirs et des moyens en direction des structures locales — CLAS — pour tout ce qui concerne les domaines ne nécessitant pas un regroupement et des moyens nationaux (exemple : vacances...).

Les CLAS assumant le rôle et les prérogatives d'un comité d'établissement dans les domaines sociaux, culturels et sportifs. Ils seraient dotés d'un budget autonome, avec éventuellement contrôle à posteriori.

Cette décentralisation se traduisant inévitablement au niveau national, tant du point de vue de l'orientation que de la structure, par une modification dans le sens d'un comité central d'entreprise.

#### b) Au niveau de la CAS, des COCIR

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

Ce sont des lieux où doivent s'affirmer d'une manière plus marquée, par les élus des personnels, appuyés par les représentants syndicaux, les besoins exprimés par les personnels et leur action pour obtenir la satisfaction des revendications déposées.

A ce niveau la question de pouvoirs plus étendus, de la démocratie poussée jusqu'au bout, en faveur des représentants des personnels, doit retenir toute l'attention de la direction nationale du syndicat qui sera élue par le 16<sup>e</sup> congrès, notamment dans le cadre de la démocratisation d'ensemble de la recherche scientifique.

### IV — LA SITUATION DES PERSONNELS

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

#### a) Le statut

Se fondant sur la déclaration du 2 octobre 1967 posant la revendication d'un statut de personnel permanent de l'Etat, les résolutions de nos congrès nationaux depuis, et particulièrement du XV<sup>e</sup> congrès d'Hérouville, affirment la nécessité de **transformer notre statut actuel en un statut particulier de titulaire de la fonction publique** assurant :

a) sécurité d'emploi, garanties sociales de la fonction publique (telles longues maladies...), retraites des personnels titulaires de l'Etat ;

b) carrière minimale d'ampleur suffisante au sein d'une même catégorie (notamment par fusion de catégories) ;

c) promotions correspondant à l'acquisition de qualification supérieure et aux besoins exprimés par les laboratoires ;

d) harmonisation des carrières ITA, chercheurs et enseignants-chercheurs facilitant les passages réciproques.

Tout statut répondant aux deux conditions fondamentales

1. garantie d'un emploi permanent de l'Etat avec garanties sociales et régime de retraites correspondant,

2. appartenance à la fonction publique. Ce statut répondant aussi aux conditions spécifiques à l'activité de recherche, sans pour autant s'insérer et s'intégrer complètement aux divers statuts de « fonctionnaires », **serait satisfaisant.**

#### b) Les échanges

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

Le SNTRS est partisan d'échanges multiples entre les différents secteurs scientifiques mais aussi avec le secteur productif. Les statuts des personnels devront permettre **des échanges librement décidés** de travailleurs scientifiques entre les différents organismes de recherche et entre ces organismes et la production ; les laboratoires du CNRS et de l'INSERM devront permettre l'accueil des ingénieurs et techniciens du secteur productif qui désireraient effectuer des stages et réciproquement.

Les personnels du CNRS et de l'INSERM exerçant leurs fonctions dans les laboratoires universitaires devraient bénéficier d'un **contrat d'accueil** (moyens matériels mis à leurs dispositions et relations avec l'université codifiés).

Nous pensons également qu'il serait nécessaire que les ITA participent plus nombreux aux différents congrès scientifiques et qu'il y aurait lieu d'organiser des colloques plus spécialement réservés à leurs professions.



Les différents échanges, les contacts extérieurs, internationaux sont toujours fructueux et il faudra donc réserver des frais de missions, dans le budget, suffisants à l'exercice de ces activités.

### c) Formation et perfectionnement

Le SNTRS pense qu'il est nécessaire de revaloriser le rôle des ITA et notamment par le canal de la formation et du perfectionnement.

Il y aura lieu de réserver une place importante dans le perfectionnement continu à la culture générale et à la formation scientifique de base.

Si le besoin d'élever le niveau de culture n'est pas réservé aux travailleurs scientifiques, la spécificité de leur métier le rend souvent plus aigu que dans d'autres secteurs, l'adaptation à de nouvelles techniques et le maintien au niveau des connaissances sont des éléments déterminants pour leur fonction.

Les ITA du CNRS et de l'INSERM devraient avoir le droit de choisir librement le contenu et les formes de leur perfectionnement et bénéficier de conditions matérielles suffisantes pour l'exercer.

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

Il sera nécessaire pour l'INSERM et pour le CNRS de développer la coopération internationale sur des grands programmes et dans des domaines où le pays ne peut pas réaliser les investissements nécessaires (espace, physique nucléaire, océanographie...).

La coopération internationale basée sur l'indépendance de chaque pays ne peut être considérée que comme la résultante d'efforts nationaux.

La recherche scientifique doit jouer un rôle de premier plan dans la satisfaction des besoins sociaux économiques et culturels de la population.

Chaque période historique de succès populaire s'est caractérisée par la création ou le développement de grands organismes de recherche publique :

1936 : le CNRS,

1945 : le CEA, le CNET, l'ONERA.

Le CNRS, avec son caractère interdisciplinaire, creuset où interfèrent et se rencontrent tous les secteurs scientifiques, doit être un élément déterminant de la mise en place d'une nouvelle politique de la science au service de l'intérêt du plus grand nombre.

## LA VIE DU SYNDICAT

### ● Démocratie syndicale et pratique des luttes

L'expérience accumulée par notre syndicat, en particulier au cours des luttes récentes, doit contribuer à en faire un instrument plus actif au service des personnels.

La démocratie syndicale exige un perfectionnement continu, pour contribuer concrètement à associer le plus grand nombre de syndiqués à la préparation et à la mise en œuvre des décisions. Dans cet effort, le syndicat ne peut ressortir que plus efficace et plus attractif.

**L'exercice permanent de la démocratie syndicale a pour corollaire le développement audacieux de l'initiative, en particulier au niveau des organisations de base. S'il est utile et nécessaire de connaître la situation d'ensemble avant de s'engager dans l'action, il serait préjudiciable de différer une action locale sous prétexte qu'il n'existe pas une consigne nationale d'action.**

Le syndicat doit s'adapter avec souplesse à la diversité des situations, aux différences de sensibilité, en répondant sans hésitation à la combativité des personnels.

Le caractère soudain de certaines actions nécessite de la part de l'organisation syndicale une attention plus soutenue envers les préoccupations des personnels.

Seule une pratique permanente de la démocratie syndicale, associant des syndiqués de toutes les catégories de personnels, et tournée vers les personnels peut permettre le développement d'actions correspondant à l'attente réelle des personnels, et leur prise en compte totale par le syndicat.

Le développement des luttes, l'entrée dans l'action de nouvelles catégories, le dynamisme de nouveaux militants, de même l'évolution de notre secteur et la résistance du pouvoir — doivent concourir à la recherche de nouvelles formes d'action.

Lorsque de telles formes d'action surgissent de l'imagination des personnels indépendamment de la réflexion syndicale, il appartient à l'organisation syndicale de leur apporter toute son expérience, et son soutien — sans réticence.

Au cours d'un mouvement, c'est d'abord aux personnels qu'il appartient de décider de la forme à donner à leur action, et de sa poursuite. Il est de la responsabilité du syndicat de leur apporter tous les éléments nécessaires à leur appréciation, ainsi que ses propres analyses.

Le syndicat doit veiller au respect des

décisions, et au caractère massif et démocratique des consultations.

Il est aussi du devoir d'une organisation syndicale de proposer des formes d'actions nationales ou locales, chaque fois que la situation l'exige.

Respecter les décisions démocratiquement arrêtées, ne signifie nullement épouser n'importe quel mot d'ordre pour ne pas paraître timoré — cela signifie surtout prendre en compte la combativité telle qu'elle s'exprime, dans sa dynamique et la développer, tout en faisant largement connaître les appréciations du syndicat — de façon permanente — sur le rapport des forces, l'issue du mouvement, son orientation, le niveau de compréhension des autres catégories — y compris en affrontant les incompréhensions.

### ● L'unité syndicale : une exigence majoritaire des personnels

● La pratique de l'unité syndicale fondée sur une action spécifique et indépendante du SNTRS sur ses principes et à partir de ses objectifs propres a pris le pas sur l'« intersyndicalisme » formel.

● L'affirmation et la diffusion des orientations du SNTRS, comme force syndicale indépendante, de classe et de masse, **son renforcement, demeurent un objectif prioritaire dans la période qui s'ouvre, dans la mesure où elle peut seule permettre de créer un rapport de force favorable à une unité d'action efficace et combative, en faisant reculer les tendances réformistes** qui constituent un courant dominant parmi les autres organisations syndicales d'ITA.

Cependant :

● La diversité des traditions syndicales, les différences d'analyses, y compris les divergences, ne sauraient constituer un obstacle à l'unité syndicale pour la défense des personnels.

## AU CNRS ET A L'INSERM

La vie syndicale demeure marquée par l'existence de champs de syndicalisation précis — les ITA et les chercheurs — que recouvrent des organisations syndicales distinctes avec lesquelles la recherche de l'unité d'action doit constituer un objectif permanent pour le SNTRS.

Le SNTRS se prononce pour le développement et le renforcement de l'unité en particulier avec le SNCS et la CFDT, qui demeurent, l'un pour les chercheurs, et l'autre parmi les ITA des forces syndicales avec lesquelles l'action commune est susceptible de créer un rapport de forces favorables aux personnels.

## — Relations avec le SNCS

L'accord de concertation passé entre le SNTRS et le SNCS, son enrichissement et sa mise en œuvre dans le cadre d'une recherche commune de l'unité d'action demeure le fait essentiel de l'action syndicale au CNRS depuis plus de 10 ans — il est un élément décisif de l'unité (inter) syndicale et intercatégorielle au CNRS et à l'INSERM. Comme tel, il doit être approfondi et trouver son prolongement concret non seulement dans un travail de réflexion commune sur la politique de recherche, mais également dans une pratique quotidienne de l'action commune, renforcée, **autant au plan national que local, qu'au travers des instances de représentation scientifique et de gestion.**

Les prétentions de la direction réformatrice de la FEN à vouloir implanter le SNPTES-FEN parmi les ITA ne font que renforcer la nécessité de veiller à l'enrichissement et au respect de l'accord de concertation SNCS-SNTRS.

Pour ce qui est du SNTRS, ces manœuvres impliquent prioritairement le déploiement d'une activité renforcée vers les ITA, tout en dénonçant de tels projets, qui ne tendraient qu'à aggraver une division syndicale déjà préjudiciable aux intérêts des personnels.

## L'unité d'action avec les syndicats d'ITA

### — Le SGEN-CFDT

Le SNTRS se prononce pour le développement et le renforcement de l'unité avec le SGEN-CFDT, qui doit constituer un moyen essentiel de l'action syndicale parmi les ITA. Le SNTRS et le SGEN représentent deux forces majoritaires parmi ces catégories, ainsi convient-il de donner un contenu avancé à l'accord d'unité d'action signé en 1974 entre nos deux organisations, et de développer une pratique unitaire sur la base de la clarté et du respect réciproque des décisions communes.

L'unité ne saurait être une façade derrière laquelle on s'efforcerait concrètement de freiner les décisions communes à la base. Une telle conception de l'unité au sommet est contraire à la pratique loyale qui doit exister entre deux organisations responsables.

### — FO et le SNIRS

Concernant FO et le SNIRS, il faut constater que ces organisations persistent dans une attitude de collaboration avec la direction, repoussant, le plus souvent ensemble, les appels à l'unité d'action que nous n'avons cessé de leur adresser.

Leur opposition commune à tout projet de démocratisation des instances de représentation des personnels est caracté-

téristique de leur mépris des intérêts réels des ITA, et de leur convergence avec la direction.

Absents des grandes luttes qui ont traversé le CNRS et l'INSERM, FO et le SNIRS apparaissent plus que jamais comme des alliés avec lesquels la direction peut compter pour tenter d'imposer la politique du pouvoir.

La prétention du SNIRS à vouloir être un syndicat représentatif des cadres est démentie par l'influence croissante des idées de l'UGICT avancées par nos sections. Elles doivent devenir une préoccupation permanente pour l'ensemble de nos organisations, au risque de voir un syndicalisme catégoriel, étroitement corporatiste, tenter d'isoler les cadres de l'ensemble des personnels.

Le SNTRS estime qu'une attitude aussi préjudiciable soit-elle aux intérêts des personnels, ne saurait nous faire renoncer à l'unité d'action avec ces organisations à chaque fois qu'elle s'avèrera nécessaire.

---

## A L'UNIVERSITE

---

Les relations étendues qui existent entre l'université et le CNRS, notamment sous la forme des associations, font de l'université un lieu où travaille près de la moitié des ITA.

Cette situation place le SNTRS dans la situation d'un syndicat directement impliqué dans les actions des personnels de l'université, et liée à l'existence du SNPESB, elle pose à nos deux organisations syndicales la nécessité commune **d'œuvrer au renforcement de la CGT dans les universités.**

Il existe entre le SNPESB et le SNTRS un accord profond sur les grandes orientations de la CGT, et sur la nécessité d'en étendre l'influence à l'université.

Les positions de notre 14<sup>e</sup> Congrès sur le champ de syndicalisation ont constitué une clarification importante permettant de franchir un pas en avant vers de meilleures relations avec le SNPESB.

Dans la dernière période, nos liens se sont renforcés au plan national, sans toutefois se traduire de façon satisfaisante à tous les échelons. Il reste de nombreux obstacles à aplanir pour parvenir à une collaboration quotidienne plus efficace dans l'intérêt des personnels des campus, entre nos deux syndicats.

**Le SNTRS-CGT estime qu'il existe des bases solides pour favoriser une concertation plus fréquente, et des initiatives communes d'actions entre nos deux syndicats — tout en considérant que l'intérêt des personnels à l'université comme au CNRS et à l'INSERM, appelle à la formation d'un grand syndicat CGT de**

## **l'enseignement supérieur et de la recherche, dans des délais rapprochés.**

Des rencontres régulières se sont déroulées entre notre secrétariat et celui du **SNESup**, dans un climat fraternel et augurant d'un développement nouveau dans nos relations.

Il est indispensable que ces rencontres se traduisent dans une pratique syndicale unitaire, renforcée au plan local, ainsi que dans un échange d'analyses plus suivi au plan national.

Dans les nombreuses formations associées, le SNTRS doit animer et provoquer des rencontres avec les enseignants-chercheurs en développant ses propositions et ses analyses sur la politique de recherche.

# LE 16<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL DU SNTRS - CGT

se tiendra au

## CENTRE PAUL LANGEVIN A AUSSOIS (Savoie)

propriété du CAES du CNRS

● La séance du Mardi 23 Mai après-midi sera consacrée à la Commémoration du 30<sup>e</sup> Anniversaire du Syndicat.

Cette séance se tiendra à GRENOBLE (Isère).

### ● REPRESENTATION DES ADHERENTS

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

### ● VOTES DU CONGRES

Les votes sur l'ensemble des questions soumises aux débats du Congrès ont lieu conformément à l'article 16 des statuts du syndicat.

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

### ● LES AMENDEMENTS

Tout amendement de section ou individuel doit être adressé au siège du syndicat avant le :

8 MAI 1978, dernier délai.

### ● LES DELEGUES

Le nom des délégués de section doit être communiqué au siège du syndicat, AU PLUS TARD :

le 15 MAI 1978.

(Les responsables des sections ont reçu les indications précises relatives au 16<sup>e</sup> Congrès dans le S.N.T.R.S.-Information, N° 10, du 6 Mars 1978.)

# **soutenez l'action SNTRS - CGT**

EN PARTICIPANT A LA

## **SOUSCRIPTION NATIONALE**

**Diffusez les BONS DE SOUTIEN : 5 f  
donnant droit par tirage au sort  
à de nombreux lots dont :**



**1<sup>er</sup> PRIX**

**1 Téléviseur couleur**



**2<sup>e</sup> PRIX**

**1 Bicyclette pliante**

**TIRAGE LE 26 MAI A AUSSOIS**

Le N° 0041203 vendu par la section SNTRS-CGT de Marseilley-Lyminy  
a gagné **UN LAVE VAISSELLE** au tirage intermédiaire  
du Bureau National du 15 Mars

**Demandez les carnets de souscription aux responsables locaux**