



F. REIDE
C.C.P. Paris 13.922-66

10, Rue de Solférino, 10
Paris-7^e - Tél. 551-71-39

Bulletin d'information

du Syndicat C.G.T. des Personnels Techniques et Administratifs
du Centre National de la Recherche Scientifique

A DISTRIBUER - A AFFICHER

ACTION SOCIALE...

... ACTION SYNDICALE

Depuis toujours les travailleurs luttent pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Cette lutte a, dès l'origine, imposé l'organisation de l'action et, par là-même, la constitution de syndicats regroupant les travailleurs à partir de leurs intérêts communs assurant, par la coordination de l'action, l'efficacité de celle-ci.

Le rôle de l'organisation syndicale est donc de promouvoir l'action pour la défense des intérêts des travailleurs. Ainsi la mise en place du C.A.E.S. en 1957 à la suite des revendications syndicales, puis son élargissement discuté en mai 1968, entre l'administration du C.N.R.S. et les syndicats afin de l'étendre à l'ensemble du personnel avec des moyens accrus, correspondent à cette vocation et sont autant de preuves du réalisme et de l'efficacité de l'organisation syndicale à mener l'action nécessaire pour l'obtention de toutes les revendications assurant à l'ensemble des travailleurs (et pas aux seuls syndiqués) dans leurs activités professionnelles des conditions décentes.

Pour nous il n'y a donc pas de dualité

dans les rôles de militant syndical ou militant social. Il y a spécialisation des syndicalistes en fonction de leurs compétences et de leurs affinités. Cependant à la valeur qui leur est réclamée doit s'ajouter la volonté d'appliquer un programme. Entendons-nous bien d'ailleurs à ce sujet, il ne s'agit pas de "conditionner" les militants par un "carcan doctrinal" mais d'assurer une ligne directrice à leur action ce qui permet également au personnel de les choisir en fonction de l'orientation et des principes qu'ils affirment vouloir défendre et de contrôler, par la suite, l'application qui en aura été faite.

Le rôle de délégué des œuvres sociales, pour nous, ne s'arrête pas à être un "bon gestionnaire" se pliant au budget consenti, attaché à l'employer au mieux... mais doit surtout être celui d'un novateur attentif, entre autres, à combler les inégalités ou injustices sociales, capable de définir les moyens nécessaires et d'impulser l'action de tous les personnels permettant d'arriver au but fixé.

À la lutte pour les conditions d'exis-

tence, les travailleurs ont ajouté celle du "droit au temps libre" qui a naturellement débouché sur le "droit à la culture et aux loisirs". Cette aspiration légitime n'est pas ignorée de la bourgeoisie qui déploie des efforts considérables pour canaliser à son profit les activités culturelles, sportives et touristiques. La tâche essentielle des élus sociaux doit donc être de faire tout pour mettre en échec la politique de "ségrégation par l'argent" qui est le fait actuel... ce qui conduit à prendre des initiatives hardies dans les différents secteurs : enfance, vacances, sports et loisirs, culture... de façon à mettre, à la portée de tous, ces activités ou implantations indispensables pour assurer aux travailleurs des conditions de vie décentes.

Si dans la majorité des entreprises les travailleurs ont choisi les militants de la C.G.T. pour gérer leur comité d'entreprise c'est que notre organisation leur est apparue comme la plus active et la plus apte, par les principes et les positions qui sont les nôtres pour la défense sans compromission de leurs intérêts.

Nous n'affirmerons pas que nous avons "tout fait" !... mais nos militants et notre organisation sont connus pour leur activité, leurs réalisations, le sérieux avec lequel nous abordons les problèmes de tout ordre et surtout notre volonté à promouvoir l'action sociale. Un nombre toujours plus grand de travailleurs font confiance à la C.G.T. Vous aussi personnel du C.N.R.S., vous VOTEREZ pour la LISTE du S.N.T.R.S. - C.G.T.

J.-P. SCHATTE.

Un nombre toujours plus grand de
travailleurs font confiance à la CGT.

VOUS AUSSI, personnel du CNRS
VOUS VOTEREZ POUR LA LISTE CGT

ATTENTION

vote uniquement par correspondance

SCRUTIN DE LISTE

pas de panachage, pas de vote préférentiel

POUR 24 CANDIDATS

devant être élus

le SNTRS-CGT vous propose

UNE LISTE DE 24 NOMS

Problèmes et politique des Centres de vacances

Dans la vaste plage d'action sociale des comités d'établissements, les loisirs et la culture prennent une place importante, car ils sont de plus en plus nécessaires au maintien d'un équilibre harmonieux dans les développements physique et psychologique des hommes.

Trop longtemps, le droit aux loisirs et aux vacances a été considéré comme l'apanage d'une classe aisée.

Où en était le C.A.E.S. il y a cinq ans ? Pas un seul n'était à la disposition des 10.000 agents du C.N.R.S. En l'espace de trois ans, de 1964 à 1967, sous l'impulsion de quelques syndicalistes du Conseil d'administration du C.A.E.S., un centre de 120 lits a été construit à Aussois, en Savoie. Certes cette capacité d'hébergement est dérisoire en fonction de la demande actuelle mais la voie est ouverte...

En 1968, une action de plus grande envergure est lancée : la réalisation d'un village de vacances d'une capacité d'environ 600 lits dans l'île d'Oléron.

Nous n'en sommes plus aux départs sac au dos de Paris... en vingt ans, le travail est devenu plus astreignant ainsi que la vie et l'air des villes irrespirable.

Un besoin de dépaysement, de délasserment dans le confort se fait sentir dans tous les domaines de la vie et surtout celui des vacances.

Des clubs privés ont compris très tôt le parti qu'ils pouvaient tirer de cette nouvelle civilisation des loisirs, et la prospérité de quelques-uns est là pour le démontrer. Malheureusement, pendant trop longtemps, les travailleurs ont laissé aux financiers le soin de gérer leurs loisirs.

Depuis cinq ou six ans, une prise de conscience s'est fait jour dans le monde du travail de cette situation et des Comités d'établissements de grosses entreprises ont commencé à réaliser des installations de vacances pour leurs travailleurs.

Le C.A.E.S. du C.N.R.S. n'est pas en reste mais il nous appartient de faire comprendre autour de nous l'importance de l'opération pour le bien-être de tous.

Il est même indispensable de voir beaucoup plus loin si l'on veut que la gestion des futures installations ne soit pas une faillite et nous rappelons à ce sujet les points 16 et 18 du projet de résolution du XXXVI^e Congrès national de la C.G.T. :

« Le XXXVI^e Congrès... enregistre avec satisfaction les premières réalisations

tendant à une coordination des efforts entre diverses entreprises d'une même industrie ou interprofessionnellement sur le plan régional ou national notamment en matière de colonies de vacances, de vacances familiales et de réalisations culturelles... »

« La coordination permettra des réalisations sociales plus importantes, intéressant non seulement les travailleurs des grandes entreprises mais également ceux des entreprises plus faibles... leur gestion sera plus rationnelle, mieux équilibrée par une utilisation des installations sur une période plus longue avec des activités diversifiées ».

L'étude, l'implantation et la réalisation d'une installation ou d'un ensemble d'installations de séjour et de vacances doivent être pensées avec dix ans d'avance compte tenu de l'évolution prévue.

Mais après la construction quels sont les critères qui interviennent ?

On peut les définir en deux chapitres : 1^o La gestion - 2^o L'animation.

La gestion :

La notion la plus importante est l'équilibre budgétaire. Nous allons exposer schématiquement les critères d'une gestion démocratique et efficace d'une installation gérée par le personnel :

Le conseil d'administration de l'œuvre, suivant la ligne qu'il s'est tracée lors de l'étude de l'installation fixe l'orientation à prendre :

a) Vocation de l'installation : vacances familiales, colonie de vacances, camp spécialisé pour adolescents, colloques, etc.

b) Les dates d'ouverture pour les centres semi-permanents.

c) Prestations à donner aux usagers.

En fonction de ces décisions, un budget prévisionnel de fonctionnement, étudié par l'équipe de direction de l'installation, est proposé aux membres du conseil d'administration. Ce budget tient compte principalement :

a) du *Personnel de service* : salaires et charges sociales ;

b) des *Prestations* à servir aux usagers : nourriture, blanchissage, entretien, amortissement, propagande, frais... ;

c) de l'*Animation* des enfants et adultes : matériel éducatif.

Un prix de revient journalier prévisionnel est donc déterminé... il reste, aux

membres élus du Conseil d'administration, à fixer la part à demander aux usagers en fonction du quotient familial et par conséquent la part qui sera payée par l'œuvre.

Un contrôle très strict en fin d'année est évidemment indispensable.

L'animation :

Là aussi intervient la notion de vocation de l'installation. Il est bien certain que l'animateur ne sera pas le même pour un stage culturel ou pour des vacances familiales... mais au fait, qu'est-ce que l'animation et l'animateur ?... C'est celui qui est à la disposition des usagers pour leur permettre l'emploi maximum de l'installation. Ce n'est pas un « adjutant » qui impose la « veillée » ou « l'amuseur permanent ». Par contre, il favorise les activités culturelles délassantes selon les impératifs du moment. En un mot il doit être « disponible ».

L'animation se complique du fait de la diversification des activités en fonction du type d'installation et du lieu d'implantation : montagne, mer, campagne, s'adressant à des enfants, adolescents ou adultes.

Le nombre des activités possibles implique la formation d'animateurs suivant un éventail très large... car ce rôle ne s'improvise pas et il n'est pas facile du tout de s'imposer comme animateur.

Au C.N.R.S. l'animation devra tenir compte également des affinités multiples venant de la diversité des professions exercées et des contacts à réaliser.

Favoriser les contacts humains, faire prendre conscience, par la discussion, les activités, autour d'un feu de bois, ou lors d'une promenade, des immenses possibilités du « collectivisme » pour offrir aux travailleurs des conditions de séjour, de détente, etc... qui leur seraient refusées autrement. Voilà aussi le rôle de l'animateur. Le personnel du C.N.R.S. doit lui aussi prendre en main l'organisation de ses loisirs en gérant ses centres en agissant pour que rapidement les installations se multiplient... voilà un objectif essentiel.

Noël FOURDAN,

**Membre de la C.A. du S.N.T.R.S.-C.G.T.,
Directeur du Centre d'Aussois.**

POUR LE PERSONNEL DU CAES

Le C.A.E.S. avec les nouveaux moyens financiers mis à sa disposition va vers de nouvelles créations de centres de vacances, etc., et de ce fait vers une augmentation de son personnel surtout si s'ajoute à cela la prise en charge des cantines.

Jusqu'ici rien de précis n'avait été mis au point aussi bien pour les garanties, les conditions de travail et les rémunérations à offrir au personnel dont les emplois très particuliers ne figurent pas dans la grille C.N.R.S.

Notre syndicat après une enquête auprès de comités d'entreprises, de centres de maisons familiales a proposé un contrat définissant les conditions de travail, d'avancement, litige, etc... et une grille de rémunérations de ce personnel.

Une telle politique de l'emploi s'impose au C.A.E.S. pour : harmoniser les situations entre personnel C.N.R.S. et provisoirement non C.N.R.S., favoriser en le rendant facile le passage au statut C.N.R.S., définir les droits de ce personnel dont les horaires de travail, en période de pointe, sont assez particuliers et qui

doit avoir des garanties identiques à celles données aux agents du C.N.R.S.

Ce document préparé par notre organisation sera proposé à l'Intersyndicale et soumis au futur Comité National d'Action Sociale.

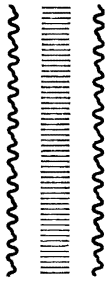
M. PLANCHENAUT,

**Membre de la Commission œuvres sociales
du S.N.T.R.S.-C.G.T.,**

**Responsable de l'implantation
du Village de vacances d'Oléron.**

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

C.G.T.



Pour un véritable Comité d'Entreprise en manière d'Action Sociale au C.N.R.S. . . .

● UN VOTE IMPORTANT.

Le COMITÉ d'ACTION et d'ENTRAIDE SOCIALES, résultant d'une revendication syndicale, a été créé en 1957.

Il a été animé et géré, pour l'essentiel, par les militants syndicaux auxquels se sont joints, notamment sur le plan local, des collègues convaincus de l'importance de l'action sociale.

Cependant, le S.N.T.R.S.-C.G.T. a toujours considéré la création de l'actuel C.A.E.S. comme une étape : tout en luttant pour une augmentation de ses moyens, il n'a cessé d'exiger sa transformation en Comité d'Entreprise doté, conformément à la loi, d'un budget fixé en pourcentage (3 % minimum) de la masse salariale.

En mai 1968, au cours du puissant mouvement de grève, les syndicats du C.N.R.S. ont obtenu que la Direction s'engage « à mettre en place un organisme ayant en matière d'action sociale des prérogatives analogues à celles des Comités d'Entreprises » (accord du 24 mai).

Le mandat du Conseil d'Administration du C.A.E.S. arrivant à expiration, celui-ci, en accord avec les syndicats, **et dans la perspective de l'action pour la réalisation totale de l'engagement du 24 mai**, vous appelle à élire vos délégués au Conseil National d'Action Sociale du C.A.E.S., qui se substitue à l'ancien Conseil d'Administration.

Votre vote est donc très important pour assurer l'élection de l'organisme de transition entre le C.A.E.S. et le futur Comité d'Entreprise.

Le C.N.A.S. aura pour tâche immédiate de gérer le budget 1969 qui a été plus que doublé par rapport à 1968 grâce à l'action syndicale (il est passé de 1,235 à 3,30 millions de francs).

● ROLE DES ÉLUS PRÉSENTÉS PAR LA C.G.T.

Si la compétence des membres du C.N.A.S. pour gérer les activités sociales est un élément important, il est cependant indispensable qu'ils soient élus pour appliquer un programme démocratiquement élaboré.

Les candidats présentés par le S.N.T.R.S.-C.G.T. ont été choisis parmi les syndiqués et non syndiqués en fonction de leur compétence, de leur activité passée, souvent de leurs réalisations et de la nécessaire représentation géographique.

Le programme de ses candidats est celui qui a été élaboré et complété au cours des Congrès successifs de notre syndicat C.G.T., programme dont l'application sera sous le contrôle permanent de tous les travailleurs du C.N.R.S.

● LE PROGRAMME DU S.N.T.R.S.-C.G.T.

Dans les divers domaines sports, loisirs et culture, enfance, vacances familiales, prêts et solidarité, le développement et l'implantation d'installations et d'activités sociales doivent se concevoir aussi bien sur le plan local, régional ou national, suivant plusieurs directions :

— dans le cadre du C.N.R.S.,

— en association avec les organismes dépendant de l'Enseignement Supérieur et des autres secteurs publics de recherche (I.N.R.A., I.N.S.E.R.M., etc...),

T. S. V. P.

— par accords avec les Comités d'Entreprises des secteurs semi-public, nationalisé et privé.

Une telle orientation serait conforme à celle définie par la C.G.T. : *offrir le maximum de possibilités, dans les domaines sociaux, sportifs et culturels, au maximum de travailleurs, à des conditions accessibles à tous.* Elle permettrait :

- une utilisation plus complète des installations appartenant au C.A.E.S.,
- le bénéfice entier de l'action sociale pour les personnels C.N.R.S. dont l'activité se trouve dans les laboratoires ne dépendant pas du Centre (Université notamment) et pour les « isolés »,
- la possibilité de réalisation, hors de notre portée, par la juxtaposition des moyens de différents Comités d'Entreprises, s'opposant ainsi efficacement à l'exploitation capitaliste des loisirs.

● SPORTS, LOISIRS, CULTURE.

Ces activités, bien développées par le C.A.E.S. doivent rester le souci permanent des élus pour être mises à la portée d'un nombre toujours plus grand de travailleurs.

Les clubs sportifs (nautiques, de ski...) connaissent un essor qu'il convient de soutenir et de développer.

Les loisirs doivent permettre à tous les agents de participer à des spectacles de choix (théâtres, concerts, variétés) grâce à une information sérieuse sur leur qualité, à la recherche de conditions avantageuses, à l'implantation systématique de ciné-clubs, de bibliothèques, de centres musicaux, contribuant ainsi au développement culturel.

Le tourisme pour les jeunes et les adultes, par des voyages en France et à l'Etranger, est à promouvoir avec l'aide d'organismes culturels et de loisirs coopérant déjà avec des Comités d'Entreprises.

Les prêts de matériel de camping et de skis doivent être accrus en quantité, et les dépôts augmentés.

● ENFANCE.

Un effort particulier reste à faire dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse qui est la partie de la population qui subit le plus les conséquences du manque d'installations adaptées.

Crèches : Alors que le C.N.R.S. compte un grand nombre de mamans qui travaillent, aucune crèche n'existe actuellement. Il doit être possible d'en implanter suivant les besoins, en particulier en association avec les Universités et les Municipalités, regroupant ainsi les moyens considérables nécessaires à de telles réalisations.

Centres aérés : Dans le même esprit, les moins de 12 ans doivent pouvoir être accueillis les jeudis et durant les petites vacances, par un développement local des centres aérés où de multiples activités éducatives et sportives peuvent leur être apportées.

Colonies de vacances : Les prix de séjour à la portée de tous et un prix plafond raisonnable, inférieur à l'actuel tarif, doivent permettre aux enfants de partir en vacances, quelle que soit la situation de famille. Des bourses de vacances devraient, entre autres, faciliter la constitution du trousseau indispensable.

Le C.A.E.S. doit avoir ses propres colonies, mais également peut bénéficier, dans le cadre d'une politique d'échanges, des colonies existantes dans les autres Comités d'Entreprises.

Vacances familiales : Le Centre Paul LANGEVIN, d'AUSOIS (Savoie) est une grande réussite. Les projets d'OLÉRON, de VILLE-FRANCHE, de maisons de week-end à proximité des grands centres, doivent répondre aux différentes nécessités des vacances et de détente pour tous, jeunes et retraités, célibataires et familles. Là encore des échanges avec les C.E. peuvent amener, à bref délai, des possibilités importantes d'accueil en été comme en hiver.

Solidarité : Il est nécessaire d'améliorer l'information sociale et juridique par bulletins et permanences nombreuses.

La notion de Prêts-Solidarité devra être développée au bénéfice du plus grand nombre.

Le droit aux activités et œuvres sociales, entre autre pour : les vacances, sports et loisirs, culture, tourisme, devra être maintenu aux retraités et aux enfants des agents décédés.

A ces activités du C.A.E.S. correspondant au secteur de l'action sociale géré par le personnel, nous voulons que s'ajoute la possibilité, pour le personnel et ses représentants, de traiter des questions sociales jusqu'ici sous la responsabilité de l'Administration : cantines (implantations et personnel nécessaire), logement (meilleure répartition du programme locatif, prêts à la construction), médecine et sécurité du travail (blocs médico-sociaux et personnel nécessaire), dotation du C.A.E.S. en locaux et en personnel lui permettant de faire face à ses obligations.

● VOTEZ C.G.T.

Les travailleurs de toutes les corporations renouvellent sans cesse leur confiance à la C.G.T. dans les grandes entreprises (RENAULT, CITROEN, R.A.T.P., E.D.F., S.N.C.F...) pour gérer les activités sociales des Comités d'Entreprises.

Les réalisations considérables de ces C.E. sont la preuve de l'efficacité des militants et du programme de la C.G.T.

TRAVAILLEURS DU C.N.R.S., EN VOTANT POUR LES CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LE S.N.T.R.S.-C.G.T. :

● Vous choisirez des élus responsables et compétents pour assurer la gestion et le développement des réalisations du C.A.E.S., sur la base d'un programme démocratiquement élaboré, dans un esprit opposé à tout paternalisme et orienté vers la satisfaction des aspirations sociales et culturelles des travailleurs.

● Vous manifesterez votre volonté d'agir avec le S.N.T.R.S.-C.G.T. pour que soit créé au C.N.R.S. un véritable Comité d'Entreprise en matière d'action sociale.

LISTE DES CANDIDATS DU SNTRS-CGT

SCHATTE Jean-Pierre

Chaudronnier 3B, 44 ans, Groupe de Bellevue. Secrétaire National du S.N.T.R.S., récemment chargé de se consacrer essentiellement à l'action sociale. Ce militant est bien connu à Bellevue tant pour son action dans la défense des intérêts des travailleurs que pour son activité sur le plan local : cantine, bibliothèque, etc.

LUGAND Louis

Souffleur de verre 2B, 27 ans (chimie), Faculté des Sciences de Caen.

PORTE Henri

Administrateur de l'Institut d'Astrophysique de Paris, 41 ans, Vice-Président du C.A.E.S., Membre du Comité de Gestion d'Aussois, Membre de la Commission Sports, Loisirs et Culture. Tous les militants des sections locales du C.A.E.S. connaissent l'activité déployée par notre ami qui a été l'un de ceux qui ont conduit le C.A.E.S. à son développement actuel notamment pour les sports et loisirs et centre de vacances.

PERROUX Maurice

Technicien, 28 ans, Laboratoire d'Electrostatique et de Physique du métal, C.N.R.S., Grenoble. Membre du Bureau de l'organisme d'œuvres sociales de la Faculté des Sciences : C.A.E.S.U.G.

SACAZE Jean

Modeleur mécanicien 2B, 38 ans, Membre du Conseil d'Administration du C.A.E.S. Responsable de la Commission Sports et Loisirs où il a été l'artisan du développement des activités de camping. Son élection à la présidence du C.A.E.S. de Bellevue a été la consécration de son activité et celle des Militants C.G.T. qui sont à l'origine de la réalisation du « Bloc social pilote de Bellevue ».

ROUQUIÉ André

Chimiste 1B, 26 ans. Laboratoire des Toxicités, C.N.R.S., Toulouse. Secrétaire de la section locale du C.A.E.S.

KLEIN Roger

Ingénieur 2A, 37 ans. Institut du Radium, Paris 5^e. Secrétaire de la section locale (Pierre Curie) du C.A.E.S. Militant actif sur l'ensemble du 5^e arrondissement à l'origine d'un projet de « Maison de la Recherche du V^e ». Il est l'un des responsables de la Cantine des laboratoires du 5^e arrondissement.

BERTRAND Jacques

Assistant de recherche 3A, 40 ans. Institut de Botanique de Montpellier. Membre du bureau de la section locale du C.A.E.S.

ALLARD Jacques

Physicien 1B, 50 ans. Physiologie Nerveuse, Institut Marey, Paris. Secrétaire de la section locale du C.A.E.S.

DEVIVAR Alberto

Technicien, 43 ans, Trésors de la Langue Française, Nancy. Président du C.A.E.S. de Nancy.

LOMBARD Robert

Technicien 5B. Physique des Solides. Faculté des Sciences, quai Saint-Bernard, Paris.

VIGNIER André

Physicien 1B, 30 ans. Laboratoire de dynamique des Fluides, Poitiers.

HILAIRE Georges

Physicien 1B, 38 ans. Spectrométrie nucléaire - C.N.R.S., Orsay. Membre du Bureau National du C.A.E.S. Responsable de la Commission « Enfance ». Militant actif du C.A.E.S. spécialisé sur les questions de l'enfance et centre de vacances. Il a été l'un des artisans du développement de l'action sociale à Orsay, notamment en matière de cantine.

GAILLOT Maurice

Technicien 4B, 47 ans. Faculté des Sciences de Bordeaux.

DEDIEU Annie

Biologiste, 22 ans, Groupe des Laboratoires de Gif-sur-Yvette. Membre du Conseil d'Administration du C.A.E.S. local.

COURSIERAS Bernadette

Technicienne 1B, 31 ans. Institut de Géographie. Faculté des Lettres de Clermont-Ferrand. Membre du bureau du C.A.E.S. local.

SCHUL Suzanne

Physicienne 1B, 40 ans. Institut de Physique nucléaire, Orsay. Secrétaire général du Comité d'Entraide sociale de la Faculté d'Orsay (CESFO : 3.000 agents). Elle est à l'origine de la création de cet organisme, le premier d'ailleurs, dans

une faculté de sciences, dont le rôle pilote dans l'enseignement supérieur est évident : quatre cantines, bibliothèque, discothèque, sport, hippisme, photo, pêche, soirées culturelles, cours de promotion sociale, etc. Elle est également la fondatrice du Centre Aéré d'Orsay qui fonctionne depuis dix ans.

GUEZ Claude

Programmeur 3B. Centre de Recherche Nucléaire, Strasbourg.

ABD-EL-KADER Mervane

Ingénieur 3A. Centre de Documentation, Paris. Chargé des problèmes sociaux à la section du 15. quai Anatole-France.

DELARUOTTE Georges

Technicien. Centre de Recherches physiques du groupe Joseph-Aiguier, C.N.R.S., Marseille.

MACHALET Roland

Physicien adjoint 3B, 43 ans. Observatoire de Paris.

LAURENT Augustin

Physicien adjoint 3B, 38 ans. Institut de la Catalyse, C.N.R.S., Lyon.

LIZAMBERT Claude

Electronicien 1B. Laboratoire d'Aéronomie, C.N.R.S., Verrières-le-Buisson.

BERNARD Serge

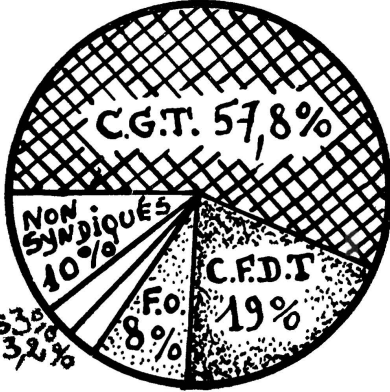
Aide-comptable, 33 ans. C.N.R.S., Grenoble. Jeune militant qui a pris avec initiative la responsabilité de l'organisme d'œuvres sociales de la Faculté des Sciences de Grenoble : C.A.E.S.U.G.

Cette liste, composée de militants expérimentés dont certains sont à l'origine d'importantes réalisations, comprend également des jeunes qui ont décidé de se consacrer à l'action sociale. Etablie démocratiquement à partir de propositions faites par les sections syndicales, cette liste a été arrêtée après une discussion par le bureau national, la commission d'action sociale et nos militants au C.A.E.S.

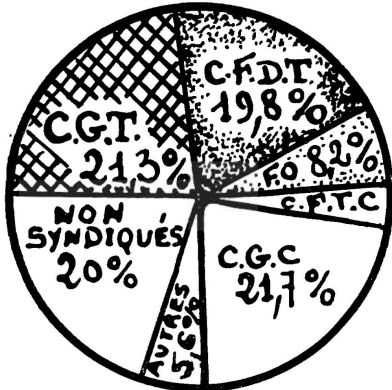
Pour faciliter la représentation des grands centres de province et assurer une répartition géographique satisfaisante, nous avons confronté notre liste avec celle des chercheurs du S.N.C.S.-F.E.N. dans le cadre de l'accord de concertation que nous avons avec ce syndicat.

En votant massivement pour ces candidats, les personnels du CNRS se donneront les moyens efficaces pour obtenir un véritable Comité d'Entreprise et une gestion conforme à leurs intérêts.

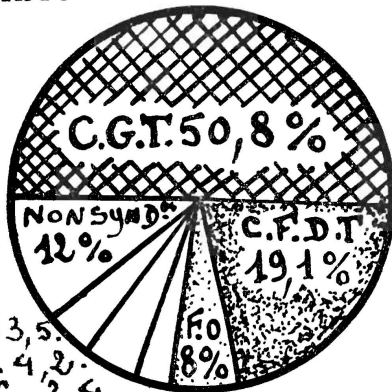
**PLUS DE LA MOITIÉ
DES VOIX A LA CGT**
Ouvriers et employés



Maîtrise et cadres



Ensemble



**ENCORE PLUS D'AUDIENCE
DANS LES GRANDES ENTREPRISES**
Établissements de + 1000 salariés



LA C.G.T.

de loin

LA CENTRALE LA PLUS REPRÉSENTATIVE

Le Ministère des Affaires sociales le reconnaît lui-même puisque voici un extrait des chiffres qu'il a récemment publié, concernant les élections dans les entreprises.

REMARQUES SUR NOTRE PROGRAMME

Le manque de place nous a obligé à traiter trop succinctement de problèmes sociaux importants pour le personnel mais dépendant jusqu'ici de la responsabilité de l'Administration du C.N.R.S.

Cantines : Les subventions versées actuellement aux cantines ne doivent pas permettre au C.N.R.S. de se dégager de ses responsabilités d'employeur. *Le prix moyen payé par le personnel doit correspondre au coût exact de la nourriture.* Donc : les fluides, frais, charges, personnels, équipements, implantations, constructions sont à la charge du C.N.R.S. ou en association avec l'enseignement supérieur et d'autres organismes de recherche (suivant l'association).

Une politique d'implantation et de construction doit être définie de façon à donner à tout le personnel le moyen de prendre ses repas à des prix raisonnables. Le fonctionnement du service, la gestion doivent être contrôlés par un comité de gestion composé d'élus du personnel.

Logements : La politique actuelle s'inscrit dans les seules réalisations de la S.C.I.C. Résultat : les implantations géographiques ne correspondent pas à l'implantation des laboratoires. L'ouverture du droit au logement dans le cadre H.L.M. permettrait de palier cet inconvénient qui coûte cher au personnel en temps et en argent.

Les logements attribués pour le C.N.R.S. doivent recouvrir la valeur de 1 % de la masse salariale et, comme pour le « fonds construction » du privé, assurer au personnel le droit d'être logé (définitivement, sans restriction : abrogation de l'article 2 bis dont l'introduction a été imposée par le C.N.R.S. dans la convention de la S.C.I.C. appliquée aux agents du C.N.R.S.). Un contrôle rigoureux des frais de gestion et charges réclamé par la S.C.I.C. doit être instauré.

Accession à la propriété : Nous nous opposons au faux problème actuellement posé en France à la population qui présente l'accession à la propriété comme le seul palliatif à la crise du logement... et permet au gouvernement, ou éventuellement à l'employeur, là encore, d'échapper à ses responsabilités, installe la spéculation et sa conséquence : la ségrégation par l'argent.

Il doit y avoir au C.N.R.S. une politique de construction sociale qui devrait entre autres, en cas de décentralisation ou implantation de laboratoires, assurer la construction de logements (et blocs médico-sociaux).

Il faut obtenir, comme dans d'autres entreprises, la constitution d'un « Fonds Prêts à la Construction » et d'un service juridique et de renseignements compétent.

HYGIENE ET SECURITE, MEDECINE DU TRAVAIL :

Médecine du travail : Reste trop insuffisante au C.N.R.S. Les grands centres doivent être pourvus d'un bloc médico-social et d'un docteur en contact avec la commission d'hygiène et de sécurité du centre. Les petits laboratoires, personnel isolé, doivent pouvoir être sérieusement contrôlés médicalement par un regroupement dans le cadre du C.N.R.S. ou en association avec l'enseignement supérieur, etc...

Hygiène et sécurité : La mise en place, dans certains centres, d'un ingénieur de sécurité est une mesure insuffisante. Le personnel doit participer à cette activité par des représentants de laboratoires ; la sécurité et la médecine du travail devraient être régionalisées.

Les moyens : En plus des blocs médico-sociaux, cantines, réfectoires, etc., permettant le développement normal des activités sociales, le C.A.E.S. doit être pourvu sur le plan national et régionalement des moyens en locaux et en personnel. Sa transformation, son élargissement et son efficacité en passent par ces impératifs qu'il nous faudra donc obtenir.

Pour un véritable Comité d'Entreprise

VOTEZ C.G.T.