

SNTRS



informations

Bulletin de liaison du Syndicat
National des Travailleurs de la
Recherche Scientifique C.G.T.

édité par nos soins

25, RUE DES CHEVREUSE 91400 ORSAY. Tél. 69.07.60.13

C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : Jean OMNES

Supplément au N° 9 . E

MERCREDI 31 JUILLET 1996

7,00 Frs

SPECIAL *INSERM*

A TOUS LES ADHERENTS

AUX SECRETAIRES REGIONAUX ET
AUX MEMBRES DE LA C.E. CNRS

SOMMAIRE

Page 2	CTP : Compte rendu du 17 juin 1996.
Pages 3-4	COMMUNIQUE DE PRESSE : L'affaire de la "vache folle" le Gouvernement s'affole.
Page 5	TRIBUNE : Evolution du travail et formation des compétences.
Pages 6 à 8	ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM : résultats par liste de 83 à 96 et membres élus.
Pages 9 à 16	CONSEIL SCIENTIFIQUE : Compte rendu du 8 juillet 96 Annexes : recrutement des CR1 et CR2 97
Pages 17-18	Les élus du SNTRS-CGT présentent collectivement leur démission au bureau du CAES et vous expliquent.
Pages 19-20	Les élus du SNTRS-CGT vous informent de vos droits à bénéficier du CAES pour les vacances 96.
Pages 21-22	INFOS PRATIQUES : Conditions requises pour un changement de corps au choix.
Pages 23 à 26	AFFICHE : Concours externes ISERM 96.

Compte rendu du C.T.P.C. du 17 juin 1996

1°/ Approbation du procès-verbal du CTPC du 15 mars 1996 après corrections.

2°/ Approbation du règlement intérieur du CTPC (nouveau CTPC) après l'accord de modification de l'article 19 pour traiter de la même façon la région parisienne et la province, y compris pour le problème des suppléants de province (unanimité).

3°/ Présentation par Monsieur GONY de la circulaire d'application du décret de 82, modifié par le décret 95, relatif à l'Hygiène et la Sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine de prévention (Madame A. BRUN) dans la Fonction Publique.

Peu de modifications envisagées à l'INSERM mais mieux définir les champs de compétence CCHS <--> BPRP, CLHS <--> Ingénieurs H.S., DV <--> correspondants H.S. et des différentes structures entre elles.
Possibilité de contrôle externe en plus de l'inspecteur H.S. en cas de risque grave ou de conflit entre Administration CLHS ou CCHS.
L'accent est mis sur la formation : des ingénieurs H.S., des ACMO = Agents Chargés de la Mise en Oeuvre = correspondants, nouveaux entrants.

4°/ En ce qui concerne la médecine de prévention, création d'une fiche collective des risques par laboratoire et d'une liste des agents à risque. La surveillance médicale devient obligatoire tous les 5 ans en dehors des problèmes (grossesse, handicap, ...).

Le médecin coordonnateur de prévention, Madame BRUN, précise qu'il y a 20% de la population qui ne répond pas aux convocations de contrôle médical et que les médecins n'ont pas les moyens de savoir s'ils sont à risque ou pas.

SNTRS-CGT : A l'INSERM, il n'y a pas d'infirmière liée à la médecine de prévention, alors qu'au CNRS il y en a une.

Mme BRUN : la présence d'une infirmière est prévue dans la convention mais il n'y a pas de poste et les médecins, souvent vacataires 1 jour/semaine, font tout le service. En région, exemple Marseille, service CNRS + INSERM, donc il y a une infirmière !

SNTRS-CGT : La moitié du personnel travaillant dans les laboratoires sont non statutaires et quand ils ne sont pas INSERM, ils n'ont pas de contrôle médical. Ne pourrait-on pas ponctionner les contrats des laboratoires pour financer cette prise en charge ?

Le D.G. : On essaie d'améliorer une situation qui nous échappe en partie. C'est l'employeur qui est responsable (association...). Il peut y avoir des conventions pour déléguer ou partager la responsabilité.

SNCS : Il y a une nouvelle réglementation CEE en ce qui concerne les organismes génétiquement transformés. Il faudrait une ligne budgétaire H.S. qui tienne compte de la mise aux normes des laboratoires concernés.

Le D.G. : Il est contre une ligne spéciale et pour le maintien du budget global des unités. Les AD ont un budget pour aider éventuellement cette mise aux normes.

Un A.D. : Nos moyens sont déjà insuffisants pour la maintenance des bâtiments et laboratoires.

Le D.G. : Espérons que les directives européennes seront "raisonnables", sinon nous en reparlerons le moment venu.

SNTRS-CGT : Est-ce qu'à partir des nouveaux décrets, il va y avoir une nouvelle instruction générale HS ?

Mr GONY : Le projet est à l'étude et sera prêt en 97.

Le SNTRS-CGT et le D.G. souhaitent que ce projet soit soumis au CCHS ou au CTPC plus rapidement.

Discussion sur la nomination des AD comme Présidents des CLHS et du Secrétaire Général comme Président de CCHS, mais le D.G. reste sur cette position quitte à revoir dans un certain temps, s'il y a des effets pervers.
Michel BEZ (SNTRS-CGT), le CLHS de Lyon a fait une étude et un document sur ce sujet et propose de le faire parvenir à l'Administration.

5°/ Règlement intérieur du CCHS.

Moyennant l'introduction de la possibilité de suspensions de séance, la réintroduction de l'article 20, supprimé sans raison valable, et deux problèmes de forme, le règlement est adopté à l'unanimité.

CGT

SNTRS

**SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

**25, rue de chevreuse
91400 ORSAY**

TELEPHONE : 69.07 60 13
TELECOPIE : 69 07 50 05
REPONDEUR : 69 07 30 11
E-MAIL sntrs@psisun.u-psud.fr

Orsay, le 18 juillet 1996

COMMUNIQUE DE PRESSE

L'AFFAIRE DE LA "VACHE FOLLE" LE GOUVERNEMENT S'AFFOLE

François D'AUBERT regrette le manque de mobilisation des institutions concernées (dépêche de l'A.F.P. du 9 juillet 1996). La Recherche serait-elle un "bouc émissaire" pour dégager la responsabilité des gouvernements qui se sont succédés depuis 88 ?

Cela fait déjà longtemps que des mesures préventives auraient pu être prises et des programmes de recherche lancés, pour répondre aux interrogations qui ne datent pas d'aujourd'hui. Des chercheurs de l'INRA¹ ont été empêchés de conduire ce type de recherche.

Il n'est pas exact de dire qu'il y a manque de mobilisation, ainsi que M. D'AUBERT l'a déclaré devant l'Assemblée Nationale. En effet, à la date du 1er juillet, environ 200 équipes étaient mobilisées sur la base du volontariat sur le thème de l'Encéphalopathie Spongiforme Bovine (ESB) ou sur des recherches ayant un rapport avec cette pathologie. Cet effort a pu être réalisé dans un temps très court. Cela montre que les organismes de recherche, et notamment l'INSERM², qui ont développé une politique de "Continuum de recherche", conception qui s'oppose à la méthode du Contrat d'objectif (imposée récemment à l'INRA), ont pu se mobiliser, car ils n'étaient pas engagés sur des créneaux trop étroits.

Pourra-t-on en doublant le nombre de chercheurs et les moyens affectés à ces recherches en 1997, comme le propose D'AUBERT, trouver immédiatement les résultats décisifs que tout le monde attend ? L'équation n'est pas aussi simple car la découverte ne se programme pas...

Va-t-on créer des postes nouveaux ou va-t-on transférer des postes d'une discipline vers une autre et mettre en place une politique de créneaux ?

Néanmoins, les équipes mobilisées se sont mises au travail et Monsieur D'AUBERT découvre qu'il n'y a pas assez d'animaleries, pas assez de laboratoires sécurisés pour faire ces recherches (labos P2, P3). On va peut-être découvrir bientôt qu'il n'y a pas assez d'animaliers formés et de techniciens pour faire les "manip". Cela, par contre, était prévisible mais on préfère renvoyer les jeunes formés, au chômage plutôt que de leur confier des travaux utiles à la collectivité (suppression de postes techniques dans tous les organismes de recherche en 1996).

Tout cela renforce notre volonté d'agir avec les communautés scientifiques pour préserver l'INSERM et le CNRS (Département des Sciences de la Vie) dans leur mission de service public avec des moyens et emplois à la hauteur des nouveaux enjeux de santé publique.

¹ INRA : Institut National de la Recherche Agronomique

² INSERM : Institut National de la Santé Et de la Recherche Médicale

L'affaire de la vache folle : pour plus d'informations

Un Comité National de vigilance, présidé par le Pr DORMONT, est en place, ses conclusions vont dans le sens de la prudence.

Il faut attendre un an :

1/ Pour savoir s'il y a décroissance de l'incidence du nombre de cas d'ESB ou s'il y a un phénomène de rebond.

2/ Pour savoir si l'épidémie humaine se stabilise ou s'il y a progression. Tout cela dépend de la latence de la maladie.

Les 2/3 des spécialistes pensent qu'il y a une relation entre l'épidémie animale et l'épidémie humaine.

5 axes de recherches correspondant chacun à des actions ont été définis. Des groupes de travail mis en place, 4 colloques prévus à partir de septembre/octobre 1996.

La conclusion immédiate est qu'il faut investir dans le domaine de la sécurité et la mise en place de banques et d'autres biologiques.

Par souci d'efficacité, l'ensemble du programme sera géré par l'INSERM sur le plan scientifique et c'est le CEA qui débloquent les crédits...

Le Secrétaire d'Etat semble s'attacher à ce qu'il y ait une véritable coopération internationale, "nous ne voulons pas un test français (sic)". Gageons que les industriels ne l'entendront pas de la même oreille, mais au fond, peut-être avons-nous perdu la capacité industrielle de développer en France ce type de test...

Vache folle **La recherche, bouc émissaire**

DANS l'affaire de la vache folle aurait-on trouvé des boucs émissaires? François d'Aubert, secrétaire d'Etat à la Recherche, qui s'exprimait hier lors de la première audition à l'Assemblée nationale de la mission parlementaire d'information sur la maladie de la vache folle, a estimé que l'encéphalopathie spongiforme bovine « n'a pas suscité, à l'évidence, l'enthousiasme des principaux organismes de recherche ». Le secrétaire d'Etat, qui regrette « le manque de mobilisation des institutions concernées », cite notamment le CNRS et l'INSERM. Il a ajouté : « La question de la sécurité alimentaire, pourtant essentielle, souffre du même manque d'intérêt. » Faisant valoir les moyens mis en œuvre par l'Etat, M. d'Aubert a précisé que l'objectif était pour 1996 le doublement à la fois du nombre de chercheurs et de leurs moyens; puis, en 1997, « le doublement du doublement ». Réagissant dès hier à cette nouvelle attaque contre l'ensemble des établissements publics à caractère scienti-

*Extrait du Journal
L'Humanité du
10/7/95.*

fique (EPST), la CGT INRA interroge : « Comment en cours d'exercice doubler les moyens humains étant donné le mode de recrutement dans la recherche et surtout le mode de formation? Autrement dit, M. d'Aubert profite d'effets de manche pour encore se plaindre de l'aspect non assez à son service, non assez appliqué (selon lui) des recherches en général. (...) Dans le même temps, il a signé (avec M. Vasseur, ministre de l'Agriculture) un contrat d'objectifs qui somme l'INRA d'être encore plus au service des industries agroalimentaires. N'y a-t-il pas contradiction? Entre la protection de la santé des consommateurs et les intérêts immédiats des industries agroalimentaires (...), tout ceci n'est-il pas destiné à préparer de nouvelles coupes claires dans les budgets des EPTS. La recherche n'est pas une trousse à outils dont on jette ceux qui ne servent plus pour les remplacer par des nouveaux. Elle exige un soutien sur du long terme pour être efficace. »

ELOY MARTINEZ

Evolution du travail et formation des compétences

par Gérard Vergnaud

La question de la compétence est aujourd'hui à l'ordre du jour dans un nombre de plus en plus grand d'entreprises et d'administrations, c'est parce que d'autres concepts se révèlent insuffisants pour identifier complètement les enjeux et les critères de la professionnalité. La compétence se décline à plusieurs niveaux, celui de l'entreprise tout entière, celui d'une division ou d'un département, celui de l'équipe de travail, celui de l'individu.

A chacun de ces niveaux on peut dire que l'idée de compétence conduit à mettre le doigt sur « ce qui fait la différence » : ce qui fait la différence entre un individu et un autre dans un poste de travail ou une fonction, ce qui fait la différence entre une équipe soudée et opératoire et une autre, ce qui fait la différence entre une entreprise et ses concurrents. La compétence stratégique d'une entreprise, qui correspond aux qualités et à l'originalité spécifiques qui sont celles de ses produits ou des services qu'elle rend, fait pendant à la compétence critique d'un ouvrier ou d'un ingénieur, dont on mesure brusquement le caractère irremplaçable lorsqu'il tombe malade ou qu'il part en retraite.

Il n'est pas besoin d'être grand client pour comprendre que l'aggravation de la compétition et l'évolution rapide des formes de travail, qui exigent de plus en plus de connaissance, d'intelligence et de plasticité, ont été des conditions déterminantes de cet intérêt soudain pour la compétence. Certaines graves erreurs, commises par des entreprises qui s'étaient malencontreusement séparées de certains de leurs cadres les plus expérimentés, ou qui n'avaient pas su les retenir, ont aussi attiré l'attention sur le problème de la capitalisation des compétences et des conditions dans lesquelles elles s'acquerraient et se transmettent. Les idées de culture d'entreprise, de culture d'atelier, de culture de service, rejoignent ainsi des considérations plus utilitaires : comment l'entreprise pourrait-elle survivre ou se développer sans les compétences de ceux qui la composent et qui en font un ensemble organique, et vivant ? Le fonds de commerce de l'entreprise, c'est pour une part essentielle le patrimoine de compétences réunies en son sein. Ce patrimoine a une histoire, un état, un avenir. Il faut les analyser.

C'est autour de ces questions et des actions et décisions qui leur sont liées que s'est formé depuis deux ans l'un des clubs Recherche-Industrie de l'Association Eclair (28, rue Saint-Dominique, 75007 Paris). L'originalité de ce club est de réunir autour de la même table des représentants d'entreprise, des chercheurs et des consultants, et d'analyser des problèmes mal résolus en matière de ressources humaines et de formation, de mettre à contribution des chercheurs spécialistes de psychologie cognitive et de didactique et d'associer à la réflexion des consultants, dont l'expérience est complémentaire de celle des représentants des entreprises et des chercheurs.

On ne peut pas comprendre ce qu'est la compétence si on n'analyse pas l'activité des hommes et des femmes au travail, et l'expérience. Le concept de compétence n'est pas à lui seul un concept suffisant pour étudier l'émergence des compétences expertes, la capitalisation et la formation des compétences. Les raisons principales en sont simples.

● La compétence est comme un iceberg : la partie émergée et visible du savoir-faire ne donne qu'une idée très fragmentaire et éventuellement fautive des connaissances immergées sur lesquelles s'appuie l'activité opératoire. Il faut souvent analyser avec une grande finesse les schèmes qui organisent l'activité pour identifier les conceptualisations implicites et les régulations de la conduite sur lesquelles repose la compétence.

● La compétence collective repose à la fois sur les compétences individuelles et sur des systèmes de communication et d'ajustement réciproques entre individus dont on n'a jamais fait l'analyse, sauf pour certaines fonctions hautement techniques et d'un haut niveau de responsabilité en matière de sécurité, comme les pilotes, les contrôleurs aériens ou certains opérateurs militaires. La communication repose d'ailleurs sur une part importante de connaissances implicites.

● La professionnalité ne tient pas seulement dans un petit ensemble de compétences techniques, dont on pourrait aisément faire le tour, mais représente tout un répertoire de schèmes qui concernent également l'interaction avec autrui, la communication, le langage et l'affectivité. La lacune tout à coup identifiée dans un service par le départ d'un expert peut être désignée tout autant par le réseau de ressources auquel il avait accès que par sa compétence technique personnelle.

● Enfin, et surtout, la professionnalité résulte nécessairement de l'expérience.

On peut considérer ces quelques idées comme des banalités, mais, en même temps, force est de constater que, en moyenne, les entreprises n'en tirent pas toutes les conséquences, et qu'elles se donnent rarement les moyens d'assurer la continuité de la culture qui s'est formée en leur sein, en entendant justement par culture la compétence collective qui leur permet d'être ce qu'elles sont, jusques et y compris dans la compétition économique et technique.

Pour être plus précis, on peut dire que n'ont guère été analysés jusqu'à aujourd'hui les conditions dans lesquelles les compétences se forment et peuvent être efficacement transmises et capitalisées. Si l'expérience est irremplaçable, il faut bien voir aussi que la qualité de la formation initiale et de la formation continue sont des éléments du puzzle également irremplaçables. Quelle formation initiale est-elle nécessaire pour tirer le meilleur parti, et le plus rapidement, de l'expérience sur le tas ? Quelle organisation du travail est-elle propice à l'apprentissage, et aussi à la formation des compétences les plus précieuses pour l'entreprise et pour l'individu ? Quelle expérience faut-il avoir pour tirer vraiment parti d'une action de formation continue ? Qu'apporte la formation continue que n'apporte pas l'expérience ? Et à quel coût relatif ? Quels moyens faut-il se donner pour assurer la permanence et le développement des savoir-faire ? Pour ne pas laisser passer les idées neuves ? En quoi consistent les aides et la médiation apportées par les collègues plus chevronnés dans la formation des compétences des nouveaux arrivants ?

Ce n'est pas le lieu de pousser plus loin les considérations théoriques et méthodologiques, mais il faut dire que l'analyse de l'activité dans le travail et dans l'apprentissage est aujourd'hui incontournable. C'est une analyse délicate pour laquelle les psychologues et les didacticiens ont développé des problèmes à la fois pertinents et incomplets, dont la mise en œuvre demande du temps. Quand elles prennent conscience d'un problème mal résolu, les entreprises veulent souvent avoir très vite une réponse opératoire. On le comprend, mais, en même temps,

il faut mesurer que l'impatience et la hâte produisent plus d'idées fausses que d'idées vraies. La recherche est souvent un détour pour apporter une réponse plus fiable.

En même temps, le détour ne peut pas être trop long. C'est un enjeu important de trouver des moyens d'organiser des collaborations durables entre chercheurs et entreprises sur la compétence. Le questionnement initial ne peut guère venir que des lieux de travail, mais l'intervention du chercheur et du consultant transforme presque toujours ce questionnement initial, comme cela est d'ailleurs le cas lorsqu'un physicien, un chimiste ou un biologiste sont consultés par le département technique d'une entreprise. Il faut donc trouver des formes viables de coopération pour développer des recherches sur les compétences.

Ce ne sont pas seulement les évolutions techniques du travail, comme l'automatisation, la commande et le contrôle par des moyens symboliques d'un ensemble toujours plus grand et plus complexe d'opérations, qui appellent cette recherche ; mais aussi l'évolution des caractéristiques sociales du travail, et l'accroissement de la part d'intelligence et de créativité dans le diagnostic et la solution des problèmes rencontrés.

Gérard Vergnaud est directeur de recherche au CNRS.

ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM

Le taux de participation a été moyen dans les corps d'ITA et de chercheurs.

Le taux de participation (54,9%) chez les ITA est supérieur à celui des chercheurs (51,7%).

Chez les chercheurs, forte progression du SNCS (+ 7,7 %) au détriment du SGEN-CFDT (- 2,6 %) et du SNIRS-CGC (- 2,3%), mais avec une liste en moins (FO) dont les voies se sont reportées sur le SNCS.

La progression du SNTRS-CGT chez les ITA est d'autant plus remarquable qu'elle s'accompagne d'une augmentation en nombre de voies par rapport aux précédentes élections (+ 100).

Notre démarrage dans le collège chercheur est plus que modeste, mais nous restons néanmoins convaincus que l'approche CGT des problèmes de la recherche et de ses acteurs doit se faire sur une base inter catégorielle ; le SNTRS-CGT étant le seul syndicat légitime se revendiquant de la CGT au sein des organismes de recherche.

Daniel HENZEL, notre représentant au C.A. défendra notre plate-forme électorale dans le respect des intérêts des ITA et des chercheurs.

(voir ci-après les tableaux (I et V) des résultats des élections au C.A.)

Jean-Pierre BAZIN

Tableau V

EVOLUTION DU POURCENTAGE OBTENU POUR CHAQUE LISTE
POUR LES ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM

1983 - 1996

Collèges	Années	Suffrages Exprimés	CFTC (SCENRAC)	SGEN-CFDT	SNCS	SNIRS-CGC	SNPREES-FO	SNTRS-CGT	USCA-CGT
		SE %	SE %	SE %	SE %	SE %	SE %	SE %	SE %
1	1996	981 51,7 %	- -	253 25,8 %	482 49,1 %	161 16,4 %	- -	21 2,1 %	64 6,5 %
	1993	866 48,9 %	- -	246 28,4 %	359 41,4 %	162 18,7 %	42 4,8 %	- -	57 6,6 %
	1990	882 53,8 %	- -	246 27,9 %	405 46 %	191 21,6 %	- -	- -	40 4,5 %
	1987	912 58,4 %	- -	284 31,1 %	422 46,2 %	179 19,6 %	- -	- -	27 2,9 %
	1983	826 55,7 %	- -	- -	45 %	29 %	- -	- -	- -
2	1996	1 463 54,9 %	123 8,4 %	610 41,7 %	- -	300 20,5 %	- -	430 29,4 %	- -
	1993	1 270 48,8 %	136 10,7 %	568 44,7 %	- -	232 18,3 %	- -	334 26,3 %	- -
	1990	1 257 52,6 %	175 13,9 %	484 38,5 %	- -	236 18,8 %	- -	362 28,8 %	- -
	1987	1 177 47,9 %	- -	597 50,7 %	- -	248 21 %	- -	332 28,2 %	- -
	1983	1 429 56,3 %	- -	- -	- -	29 %	- -	28 %	- -



Tableau I

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM

1996

Membres élus selon la répartition des sièges

COLLEGE	Nombre de sièges à pourvoir	Répartition des sièges entre les listes							OBSERVATIONS
		CFTC	SGEN-CFDT	SNCS	SNIRS-CGC	SNTRS-CGT	USCA-CGT		
1 - CHERCHEURS	3	Pas de liste	Mme COSTAGLIOLA Dominique	M. PICARD Jean-Yves	M. BOIVIN Georges	-	-	-	
2 - ITA	3	-	M. MERMIE Henri	Pas de liste	Mme WALTER Marie-Paule	M. HENZEL Daniel	Pas de liste	-	

COMPTE-RENDU DU CONSEIL SCIENTIFIQUE DU 8 JUILLET 1996

Excusés : E. Delaporte, P. Charnay

Nouveau membre : Yézéchiél Ben Ari en remplacement de Mr. Prochiantz démissionnaire.

Exposé du DG.

Bilan de la session de printemps :

Réseaux Nord/Sud, les 5 premiers retenus,

(Pour mémoire : Bouvagnet, Dessein, Gorvel, Angles Cano, Triomphe)

Contrats Est/Ouest, les 8 premiers retenus,

(Pour mémoire : Bader, Bonnet, Bouchier, Cremel, Enouf,

Lawrence, Llorens-Cortes, Nehlig).

Recrutement des DR2 (Résultats du jury d'admission). Année moyenne : 202 candidats, 189 admissibles. L'admissibilité ne dépend que de l'aptitude du candidat et non du nombre de postes disponibles (tradition INSERM). Candidats externes : 80% d'admissibilité.

Report de postes. La CAR2 (Commission d'administration de la recherche) qui avait 2 possibilités pour 4 candidats s'est prononcée pour l'admissibilité d'un seul candidat. CSS6, un candidat a été estimé classé trop loin et remonté à la 5ème place sur la liste complémentaire. CSS9, sur 3 postes ouverts, le classement de la CSS a été considéré correct, mais le 3ème était un peu discutable (2 candidats retenus). Dans la CSS11, inversion du 1er et du 2ème.

Deux postes restaient donc disponibles le DG a proposé de les reporter sur les CSS 3 et 5 qui avaient le plus faible taux de succès par rapport au taux moyen de succès de 0,14 (Vote du CS : 27/0/0/0 (O/N/A/R)⁺). Taux d'autodistribution 2.8 un peu supérieur à 2 considéré comme le taux "mécaniquement" normal.

(⁺ : tous les votes traduits dans ce document sont exprimés de cette manière (oui/non/abstention/refus de vote)

Statistiques des reçus : 41% de médecin, 2 fois plus à Paris qu'en province, avantage aux femmes (16/117) sur les hommes (13/85). Pas de discrimination INSERM/CNRS. 6 candidats externes ont été reçus. Vote acquis à l'unanimité du jury d'admission.

Recrutement CR1/CR2 1997. Les possibilités de recrutement seraient de 61 chargés pour 1997 provenant de la "manip" sur les postes verts, les départs à la retraite, ... C'est une possibilité budgétaire mais il n'y a aucune autorisation du ministère. L'INSERM serait dans ce cas le seul EPST à pouvoir recruter à la session de printemps et en 1997 ... Le fait que les postes budgétaires existent permet de lancer le processus de recrutement. Dans l'hypothèse d'une mesure de gel, les nominations pourront se faire dans l'ordre déterminé par le jury d'admission. Ce "traitement privilégié pour l'INSERM irrite dans certains milieux...".

Le DG propose la répartition des postes (voir ci-joint en annexe). Vote du CS sur la répartition (25/0/1/1).

Questions/Réponses.

Krémel : On va avoir des reports de candidatures du CNRS vers l'INSERM.

Simon : possibilité d'inversion CR1/CR2 dans la CSS11. Le DG pense qu'il ne faut pas à nouveau défavoriser les CR2

Sansonetti : Ne faut-il pas favoriser les recrutements CR1. Le DG : Nous sommes limités à 41% par le statut.

Chatelain : Ne serait-il pas possible d'anticiper sur les années plus favorables (lissage), ne risque-t-on pas de recruter les candidats les plus âgés ? Le DG : 61 postes (70 avec les recrutements DR) seraient déjà un "miracle". Notre responsabilité est de recruter les meilleurs et non les plus anciens (sic). Cette année amorce une politique de substitution qui permettra d'attendre des années meilleures. La recherche est solidaire et nous sommes dépendant du CNRS. Au CNRS, il n'y a plus d'argent (titre 3) pour faire travailler les chercheurs et les ITA. Le "GVT" entraîne une emprise de plus en plus grande sur le fonctionnement de la recherche (sic), d'où la réaction : ne plus recruter. La situation est moins grave à l'INSERM, mais nous sommes victimes de la politique au long cours du CNRS (sic).

Mon commentaire : Le DG qui est, rappelons le, à un poste politique, voudrait faire croire à une explication purement "mécanistique" des problèmes de la recherche. Ce serait dédouaner un peu rapidement les gouvernements qui n'ont pas assurés la gestion prévisionnelle des organismes de recherche. Mais la réalité est toute autre, il s'agit de remettre

en cause le service public et notamment la fonction publique non régaliennne dont font partie les EPST. Le but visé est de faire gérer ce secteur par les intérêts privés. Ceci correspond aux critères de "bonne gestion" dérivés du traité de Maastricht. Le CNRS, en première ligne, est attaqué de plein front et devra bientôt fonctionner essentiellement sur contrats privés. Il est clair que l'obstacle le plus important pour la mise en place de cette politique est le statut de titulaire (déjà bien malmené) qui fera, à brève échéance, l'objet d'attaques frontales.

Formations de recherche. Le DG pense que l'on peut créer 24 unités sur les 38 demandes il demande de classer au delà du 24ème. En période de récession budgétaire, comme il y a augmentation du nombre d'unités cela se traduira par une diminution de leur dotation. La première priorité du DG est de maintenir un flux de recrutement (de chercheurs), la seconde est de maintenir le rythme de renouvellement des laboratoires.

Contrats Jeune Formation C.J.F. Depuis le début de leur création, sur 70 C.J.F, 33 ont abouti à une création d'unité. Cette année, il y a 17 demandes il serait logique d'en créer 6.

Rapport de prospective et de conjoncture (suite ...). Concernant la politique contractuelle de l'organisme, le DG prend acte des propositions du CS qu'il propose de traduire sur le plan opérationnel de la manière suivante :

- sur le plan financier : création d'un module de base de 135KF (1996)

- trois types de contrats complémentaires :

* Contrat Equipe Emergente : 1 module, 18 mois renouvelables, accueil dans un IFR, favoriser le retour des post-doc de l'étranger,

** C.J.F : 2 modules sur 3 ans, 3 modules les 4èmes et 5ème année, sur proposition du CS si réelles possibilités de création d'une unité,

*** C.R.I : 2 ou 3 modules pour 5 ans (renouvelable par mise en compétition).

Cette nouvelle procédure permettrait d'unifier les procédures contractuelles tout en donnant la possibilité de réviser les dotations (à la hausse ou à la baisse), de manière cohérente. Pour les C.J.F, la mesure ne pourrait être applicable qu'à partir de 1997.

Financement des IFR. 6,5 MF ont été notifiés ce qui correspond à 50% du budget demandé. 220KF en moyenne par IFR. Au total les IFR ont pu bénéficier d'un budget de 40MF, se répartissant approximativement comme suit : 9,8MF (INSERM), 6MF (Ministère), 6MF (Région), 18MF (Autres opérations), 6MF (ANRS), 1,5MF (Equipes fondatrices). La Fondation pour la Recherche Médicale (FRM) fait un appel d'offre IFR.

Comité de déontologie. Des réunions se sont tenues en Avril et Juin d'où il a résulté un règlement intérieur. Autosaisine par rapport aux articles parus dans la presse quotidienne, sur le thème : la communication est-elle du ressort du comité de déontologie ?

Appels d'offre conjoint des ministères de la recherche et de la santé. 5 appels d'offre.

1- IFR dans le cadre de projets hôpital/industrie (600KF/an), antennes industrielles en milieu HU (total de l'opération : 3MF)

2- CIC huit priorités (300KF/an),

3- Postes d'accueil PH(3 ou 6 mois),

4- ERCA : contrats de 150KF/2ans pour les équipes HU associées à l'INSERM,

5- Plates-formes de soutien à la recherche clinique (au sein des IFR).

La plupart de ces opérations seront pilotées par l'INSERM, mais sont hors budget INSERM (sic).

Mon commentaire : Toutes ces opérations vont accentuer le pilotage de la recherche par les lobbies HU. On assiste, en douceur à la mise en place des orientations Fillon/Devulder. Même si formellement, ces opérations ne sont pas financées par l'INSERM, il est évident qu'il y aura accentuation progressive de cette politique avec des transferts de ligne budgétaire. Il est plus que probable que la dotation récurrente des unités se verra amputée au profit de ce type d'opérations pilotées à partir des ministères sans contrôle de la communauté des chercheurs. Les IFR sont les structures opérationnelles qui vont permettre de mettre en place cette politique. Si la dimension multi-organisme de la recherche est, à mon sens une nécessité

stratégique, nous sommes déjà confrontés au retour en force du mandarinat HU (de nombreux exemples sont déjà signalés). Il est plus que jamais indispensable de lutter pour la mise en place de structure démocratique dans les IFR (et de les faire fonctionner), le syndicat doit s'investir dans ce secteur qui touche au plus près les personnels.

Encéphalite Spongiforme Bovine (ESB) : prendre connaissance du communiqué de presse du SNTRS publié dans cette édition.

Rapport sur l'amiante. Le rapport commandé à l'expertise collective (service de P. Janiaud) a été livré le 21 juin 1996, c'est un énorme travail qui a été réalisé à partir de l'analyse par un groupe d'expert de 1200 publications. Les conclusions y sont précises : rôle cancérigène des différents types de fibres, mortalité, morbidité, effet des doses, ...La publication officielle du rapport le 3 juillet a été suivie le 4 juillet, en conseil des ministres, de l'interdiction de l'utilisation de l'amiante (sauf cas très particulier). Le DG a souligné l'importance qu'il y avait de ne pas céder à la panique : il ne faut pas supprimer l'amiante n'importe comment (déflocage, destruction de bâtiments), il faut veiller à ce que les ouvriers, notamment ceux des entreprises extérieures, interviennent (perçages, ...) dans les conditions maximales de sécurité.

Mon commentaire : Ce rapport arrive un peu tard ... mais il est néanmoins bon qu'il existe. Il illustre le rôle positif de l'expertise collective (EC). Les résultats obtenus sont d'autant plus exceptionnels que les conditions de travail des services communs d'EC sont déplorables (locaux, personnels et financement).

Le conseil scientifique avait émis l'avis que la part d'autofinancement de l'EC devait être minoritaire ce qui ne paraît pas être le cas (même s'il est logique de faire payer les entreprises privées qui font des demandes dans une optique marchande) . Mon avis, est qu'il devrait y avoir une ligne budgétaire spécifique pour cette activité qui est appelée à se développer. On pourrait également développer la saisine interne à l'organisme (instances statutaires, syndicats) et favoriser celle provenant du mouvement associatif (d'où la nécessité d'une indépendance financière). Concernant l'amiante, le rapport devrait être mis à la disposition de tous les acteurs INSERM de l'Hygiène et de la Sécurité.

Infos diverses : Après les changements intervenus à la direction de la CNAMTS, des contacts sont renoués, les modalités de travail avec ce partenaire pourrait passer précisément par l'EC. **Associations** : une convention est en cours de discussion avec la FRM, une est déjà signée avec la ligue (LNC). Les chercheurs membres des instances de ces associations ont tendance à s'opposer à l'établissement de ces conventions.

Distinction : P. DOUZOU grand officier de l'ordre national du mérite.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PRINCIPAUX RESULTATS DU CS

Classement des demandes de C.I.F :

1er ex.	AUBERGER VILLAZ ESCANDE SERRE TRUGNANT PAGES OUASSI GIGNOUX

9ème	ROUDIER

10	BARON
11 ex.	MAZAT
	BRAMBILLA
13 ex.	LUNARDI
	CAZALS
	CHOPIN
	PREFAUT
	FAGARD

Classement effectué au consensus

Vote global CJF 25/0/0/0

Créations d'unités de recherche.

1er ex.	KAHN A.	CSS1/1	17ème ex.	CUZIN
	CSS1/4ex			
	MEO	CSS1/3		MAWAS CSS2/1
	GOOSENS	CSS1/4ex		CATHIGNOL CSS2/2ex
	SIGAUX	CSS2/2ex		GALANAUD CSS3/3
	KOURILSKY	CSS3/1		HAMON
	CSS5/2ex			
	BERTOGLIO	CSS3/5 CJF		PERNIER CSS6/2
	BONNEVILLE	CSS3/2		MICHEL
	CSS7/1ex			
	BARBERIS	CSS4/3		A.GUILLOUZO CSS9/3
	FORMSTECHE	CSS4/1 CJF		
	CZERNIKOW	CSS4/2 CJF		
	SEAGAR	CSS5/1		
	AGID	CSS5/2ex		
	SALVAYRE	CSS7/1ex (CJF)		
	EDELMAN	CSS8/1		
	FERRE	CSS9/1		
	GOLDBERG	CSS11/1		

25	BEAUNE	CSS9/2
26	LAMOUR	CSS6/1
27	FOURNIER	CSS3/4
28	ELION	CSS1/2
29 ex	PAPOZ	CSS11/2
	SANCHO	CSS11/3
	AUBERY	CSS2/4
	DREYFUS	CSS5/4
	SALIER	
	BLONDEAU	CSS4/4
35 ex	MARTIN	CSS4/5
	MONIN	CSS1/6
	POLLA	CSS8/2
	BURNOD	CSS6/3

Classement effectué au consensus

Vote global : 24/2/0/0

Mandats de transition.

MARCHE	24/0/1/0
PIERRE M.	0/23/2/1 rapport de séance
SCHARTZ K.	23/0/3/0
MAZIER	24/0/1/0 avec recommandations
	Refus du nouvel intitulé : 4/17/3/0

Bilan C.I.F.

	Votes	
MARTIN	15/10/1/0	
BURNOD	23/1/3/0	une 4ème année demandée
JUHAN-VAGUE	26/0/2/0	
MORNEX J.F.	4/21/4/0	

GAMBERT	28/0/0/0
BOUT	28/0/0/0
COATRIEUX	23/1/1/0
DACULSY	8/18/2/0
PAPOZ	21/0/4/0
BERTOGLIO	27/0/0/0
CZERNIKOW	26/0/0/0

Examens quadriennaux (hors création).

CSS1	CHARNAY	22/0/0/0
CSS2	VAINCHENKER GISSELBRECHT JOB ROMMELAIRE	Vote global 27/0/0/0 ROSSI activité+ mandat à 4ans.....27/0/0/0
CSS3	WIETZERBIN WEIL	Vote global 22/1/0/0 (direction tournante Weil/Von Boehmer vote en octobre)
CSS4	ROUSSET	27/0/0/0
CSS5	NUNEZ fermeture, activité votée positivement, proposition d'un mandat de 6 mois à Mr Pairault.	
CSS6	KORDON BESSON BARON KENNEDY	Vote global 26/0/0/0 BOLLER mandat à 4ans et suivi à 2ans 24/1/1/0
CSS7	CHAPMAN FRUCHART ALHENC-GELAS	Vote global 25/0/0/0
CSS8	PUCHELLE activité+ mandat à 2 ans	24/0/0/0
CSS9	BRECHOT	26/0/0/0
CSS10	CHERMANN activité + mandat à 2 ans VIGNE FEINGOLD	24/2/0/0 25/0/0/0 26/0/0/0
CSS11	MORUCCI activité + prolongation mandat à 2ans sans financement ultérieur	24/1/0/0

Bilan d'activité.

APFELBAUM vote séparé 25/0/1/0

Vote global sur les autres bilans d'activité 26/0/0/0

Questions diverses : - *Directions tournantes*. L'avis général est assez défavorable au principe. Elles ne seraient envisageables, de manière exceptionnelle, que dans la mesure où le problème est posé à la création. La proposition de changement de direction à 4 ans demandée dans le cadre de la création de l'unité de MAWAS est rejetée (Vote : 0/27/0/0).

- *Bourses de formation à l'étranger*. En 1996, sur 124 candidats, il y avait 48 % de candidats "INSERM". Sur 87 bourses accordées entre 90 et 93, 17 boursiers ont été intégrés à l'INSERM, 6 au CNRS, 1 à l'INRA. 4/5 des boursiers ont trouvé des emplois stables. Le problème posé au conseil scientifique était de savoir s'il fallait limiter l'accès à ces bourses aux candidats présentant des garanties de retour à l'INSERM (vote du Conseil Scientifique : 2/22/0/0) .

P.S. Au moment de la rédaction de ce compte-rendu, j'apprends la nomination de Mr GRISCELLI à la direction de l'INSERM, il nous faut espérer que la politique de recrutement mise en place par Ph. LAZAR sera poursuivie voire améliorée surtout en ce qui concerne les recrutements d'ITA. Cette nomination signifie-t-elle le renforcement du pouvoir HU sur l'ensemble de la recherche biomédicale, une priorité à la recherche clinique au détriment du continuum de recherches? Il n'a jamais été aussi évident qu'une politique de créneaux ne permet pas de répondre aux déficits de santé publique auxquels nous sommes plus que jamais confrontés. Le renforcement d'une recherche clinique de bonne qualité (c'est-à-dire dûment évaluée) est une nécessité, mais il faut savoir que cela coûte très cher. Le gouvernement est-il prêt à assumer toutes ses responsabilités en matière de santé publique? Les craintes que nous pouvons avoir (et nous ne demandons qu'à être démentis) est que le déplacement des centres de décisions vers les HU pose de graves problèmes d'évaluation de la recherche et le renforcement des groupes de pression (Cardio, Neuro, ...).

JP BAZIN
Elu SNTRS-CGT au CS

Vous pouvez me contacter après le 15 Août
si vous avez des informations ou des conseils à me demander.
De préférence, FAX : 53.82 84.48
email : bazin@imed.jussieu.fr

Le professeur Claude Griscelli va diriger l'Inserm

Décret du 24 juillet 1996 portant nomination du directeur général de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale
NOR: MENB9602124D

Paru au JO du 27/7/96.
p. 11441.

Journal "Le Monde" du 2/7/96

PHILIPPE LAZAR quittera prochainement la direction générale de l'Inserm (Institut national de la santé et de la recherche médicale), où il sera remplacé par le professeur Claude Griscelli, chef du service d'immunologie pédiatrique de l'hôpital Necker-Enfants malades. Cette nomination, qui devrait intervenir lors du prochain conseil des ministres, marque la fin d'un règne d'une durée sans équivalent à la tête d'un organisme de recherche : Philippe Lazar occupait le poste de directeur général depuis janvier 1982 après avoir été rapporteur général du colloque national sur la recherche et la technologie organisé par le gouvernement Mauroy.

Polytechnicien de formation, âgé de 60 ans, M. Lazar a commencé sa carrière au côté du professeur Daniel Schwartz, le pionnier français de la statistique médicale. Il a d'abord travaillé dans le champ de la cancérologie et de la reproduction humaine. Professeur à l'école de santé publique de l'université d'Harvard (Etats-Unis), il fut nommé en 1977 directeur de l'unité de recherches épidémiologiques et statistiques de l'Inserm avant de prendre, cinq ans plus tard, la direction de ce puissant organisme fort de près de 5 000 salariés, de 270 unités de recherche et d'un budget annuel de 2,7 milliards de francs.

Durant quatorze ans, M. Lazar a beaucoup œuvré pour le dévelop-

pement de l'Inserm et de la recherche médicale française. Fêré des problèmes d'évaluation et de communication il a orienté l'Inserm vers la recherche fondamentale en biologie moléculaire. Il a également tenté - et réussi - un important travail d'évaluation et de renouvellement des unités de recherche qui a donné un souffle nouveau à ce domaine d'activité. L'Inserm n'a cependant pas toujours été présent, au moment opportun, sur les principales questions de santé publique que sont l'épidémie de sida et les maladies neurodégénératives dues à des agents transmissibles non conventionnels.

Agé de 50 ans, le prochain patron de la recherche médicale française a une formation hospitalo-universitaire classique. Ancien directeur d'une unité de recherche de l'Inserm, il dirige depuis 1978 un service d'hématologie et d'immunologie pédiatriques qui a notamment orienté son activité vers la prise en charge des enfants infectés par le virus du sida. En 1993, le professeur Griscelli fut conseiller de François Fillon, ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Après avoir cédé à Bernadette Chirac la présidence de la Fondation hôpitaux de Paris, il est devenu adjoint au maire de Paris, chargé des questions de santé.

Jean-Yves Nau

TABLEAU I

Recrutement des chargés de recherche 1997

CR 1

CSS	Répartition des postes Vol. des CSS ①	Répartition des postes Candidatures attendues ②	Répartition des postes Moyenne ① + ②	
1	7,6 %	12,7 %	10,1 %	2
2	12,0 %	11,5 %	11,7 %	3
3	8,8 %	7,7 %	8,3 %	2
4	10,3 %	8,1 %	9,2 %	2
5	8,9 %	13,8 %	11,4 %	3
6	10,3 %	11,2 %	10,7 %	3 2
7	8,0 %	9,6 %	8,8 %	2
8	8,5 %	5,8 %	7,2 %	2
9	10,6 %	8,8 %	9,7 %	2
10	6,4 %	4,6 %	5,5 %	1
11	8,6 %	6,2 %	7,4 %	2
	100 261 unités 1225 CR	100 260 candidatures	100	

TABLEAU II

Recrutement des chargés de recherche 1997

CR 2

CSS	Répartition des postes Vol. des CSS ①	Répartition des postes Candidatures attendues ②	Répartition des postes Moyenne ① + ②	
1	7,6 %	10,0 % ✓	8,8 %	5
2	12,0 %	14,8 %	13,4 %	5
3	8,8 %	8,5 %	8,7 %	3
4	10,3 %	10,1 %	10,2 %	4
5	8,9 %	11,5 % ✓	10,2 %	4
6	10,3 %	4,1 % -	7,2 %	3 - 2/4
7	8,0 %	8,2 %	8,1 %	3
8	8,5 %	4,9 % -	6,7 %	2
9	10,6 %	10,1 %	10,3 %	4
10	6,4 %	10,7 % †	8,6 %	3
11	8,6 %	7,1 %	7,8 %	3
	100 261 unités 1225 CR	100 365 candidatures	100	

Les élus du SNTRS-CGT présentent collectivement leur démission au bureau du CAES et vous expliquent...

Le CAES est composé de 17 administrateurs élus (sur listes syndicales au 1er Tour et panachage au 2ème Tour) par les agents INSERM pour une durée de 3 ans. Ils composent le Comité National d'Action Sociale (CNAS).

Le CNAS est un organe de décision et de contrôle.
Lors de sa première réunion, le CNAS élit un bureau composé de 8 membres.

***Le Bureau est gestionnaire des affaires courantes du CAES
il exécute les décisions prises au CNAS***

Les résultats comparés en nombre de sièges des 2 dernières élections du CAES ont été les suivants

COLLEGE Chercheurs			COLLEGE ITA		
Pour le mandat de	1993	1996		1993	1996
SNCS	2	2	SNCS	-	-
SNIRS-CGC	1	1	SNIRS-CGC	2	2
SGEN-CFDT	3	3	SGEN-CFDT	5	5
USCA-CGT	1	1	USCA-CGT	-	-
			SNTRS-CGT	3	3

Aucun syndicat ne disposait donc de la majorité absolue. Dans ce genre de situation, comme cela se pratique souvent dans les organismes sociaux, la question est de gérer ensemble, de manière démocratique et transparente. En effet, le CAES appartient aux agents de l'INSERM et est géré par leurs représentants élus sur listes syndicales. Il est donc évident que les syndicats gèrent le CAES et doivent prendre leurs responsabilités. Ceci implique, selon le SNTRS-CGT, que chacun puisse assumer celles-ci au sein du bureau, afin que les suffrages des électeurs dans leur diversité puissent être pris en compte. C'est pourquoi au cours du dernier mandat, un des trois postes sensibles avait été placé sous notre responsabilité (le secrétariat général auprès de la présidence et de la trésorerie). Les récents résultats électoraux n'ayant pas changé fondamentalement la représentation syndicale, les élus du SNTRS-CGT souhaitaient continuer dans ce sens.

L'élection du bureau a eu lieu le 5 juin 1996. Nos propositions à ces niveaux de responsabilités ont été écartées par les élus se réclamant du SGEN-CFDT avec l'aide du SNCS.

Dans la mesure où cela signait des conceptions différentes dans les modes de relations nécessaires entre organisations syndicales, gestionnaires d'oeuvres sociales, de même que dans la gestion elle-même du CAES, nous en avons tiré les conclusions et avons présenté notre démission des responsabilités qui nous avaient été octroyées dans le bureau du CAES.

Nous assumerons cependant toutes les tâches de décision et de contrôle en tant qu'élus dans le CNAS.

Nous ne souhaitons cependant pas en rester à ce constat de dysfonctionnement, et c'est pourquoi nous proposerons à l'ensemble des organisations syndicales représentées dans le CAES, une rencontre pour un meilleur fonctionnement du CAES et des actions à envisager contre les attaques de la Direction, et plus généralement, des attaques contre les Comités d'Entreprises que de nouvelles dispositions législatives veulent assimiler à des Agences de Voyages.

Des points de divergences fondamentaux sont apparus au cours du dernier mandat, concernant ces deux derniers points et la transparence veut que les élus du SNTRS-CGT vous en informent.

****) Le 1er point réside dans le choix d'accepter ou de refuser l'application de la loi du 13 juillet 1992, relative aux activités de tourisme des Associations à but non lucratif et de la demande d'agrément touristique (licence de voyages). Pour nous la question se pose ainsi:***

le CAES a-t-il vocation à être une agence de Voyages ? Nous répondons **NON** et proposons, que dans le respect de la loi de juillet 1992, il s'organise **AUTREMENT...**

En effet, deux études juridiques ont été réalisées:

1) par le Service Juridique de l'INSERM

2) par JURIS-ASSOCIATIONS.

Toutes les deux ont conclu qu'il n'était pas obligatoire de demander cet agrément tout en restant dans la légalité.

- Pour éviter cet agrément touristique qui conduirait le CAES à des contraintes (budgétaires et juridiques) JURIS-ASSOCIATIONS a présenté des propositions d'organisation, assez simples, évitant ainsi au CAES de devenir une Agence de Voyages.
- Il suffirait que les agents INSERM établissent leur chèque au nom de l'Agence prestataire pour le montant réel à payer (donc subvention déduite) - à charge pour le CAES de régler directement à l'Agence la différence .

• Exemple: Voyage et séjour en Jordanie	: 7 000 F
• Montant de la subvention (30 %)	- 2 100 F

• Chèque de l'Agent à établir au nom de l'Agence	: 4 900 F
• Chèque établi par le CAES pour l'Agence.....	2 100 F

Le CNAS précédent a pris la décision de demander cet agrément malgré les aménagements possibles que nous avons présentés et défendus lors de notre précédent mandat. Cette demande d'agrément implique de désigner un Responsable Tourisme, responsabilité qui nous a été proposée au cours de l'élection du bureau du 5 juin 96. Il nous était impossible d'accepter celle-ci, puisque le SNTRS-CGT a toujours été OPPOSE au principe même : nous ne pouvions accepter un CHOIX AUSSI PARADOXAL.

) **Le 2ème point de divergence concerne l'existence et l'utilisation des importantes réserves du CAES (4 880 000 F) dont une partie incompressible concerne les obligations dues en tant que CAES-employeur, et des engagements pris à long terme pour amortir les réservations prioritaires de lits dans le tourisme social. Les élus du SNTRS-CGT ont été à l'initiative des propositions tendant à réduire les réserves non incompressibles et c'est pourquoi il nous semblait opportun de prendre la responsabilité de la Trésorerie pour mettre en oeuvre les décisions qui avaient été prises dans ce sens et non encore appliquées.*

Il est urgent de diminuer ces réserves car la Direction prend argument de celles-ci pour amputer le budget du CAES : confère attaques récentes de l'Administration de l'INSERM réclamant le reversement du "salaire-INSERM" de la comptable et la location des bureaux du CAES. Tout ceci (diminution du budget, dévoiement de la vocation du CAES par le biais de l'agrément touristique) aurait de graves conséquences sur le fonctionnement et le budget des activités des CLAS et des commissions.

La décision des élus du SNTRS-CGT de présenter leur démission du bureau et de refuser de participer à la gestion du CAES est liée à ces deux points de divergence fondamentaux, mais aussi à un problème de fonctionnement démocratique dans le CAES comme nous l'avons indiqué plus haut.

Pour dépasser ce constat, des propositions du SNTRS-CGT seront faites aux organisations syndicales dès la rentrée :

- le CNAS doit lancer des débats auprès des personnels sur les questions précises de gestion, car les élections, moment privilégié, n'ont pas permis le débat (quelle politique d'investissement, quels critères de subventionnement). Cette consultation pourrait se faire par le biais d'un questionnaire dans le Bulletin du CAES.
- les sections syndicales en liaison avec les CLAS doivent consulter les personnels sur les questions à l'ordre du jour des réunions du CNAS. En d'autres termes il est urgent que les personnels réinvestissent leur Comité d'Action Sociale et chaque organisation syndicale doit y apporter son soutien.
- Permettre l'expression par l'instauration d'une rubrique permanente "Tribune Libre" dans le Bulletin du CAES.
- Les élus du CNAS doivent combattre les effets négatifs des politiques sociales qui se développent et doivent mener une activité revendicative vis-à-vis de l'Administration en liaison avec les organisations syndicales.

En conclusion, les élus SNTRS-CGT, s'ils ne siègent pas au bureau, restent Administrateurs élus du Comité National d'Action et d'Entraide Sociale et s'engagent vis à vis des agents INSERM à exiger le respect de la démocratie envers les syndicats minoritaires, la transparence et le bon fonctionnement du CNAS selon leur profession de foi.

**Les élus du SNTRS-CGT vous informent
de vos droits à bénéficier du CAES
pour vos vacances 1996**

SI : vous êtes

- Agents INSERM
- Vacataires INSERM
- Contrat Durée Déterminée INSERM
- Contrat Emploi Solidarité

ET : si vous avez une fiche de paie INSERM

**pour être subventionné
il faut REMPLIR avant de partir
1 SUIVI BUDGETAIRE
(exemplaire joint) →
ET SEULEMENT SI VOUS PARTEZ
autrement que par**

l'intermédiaire du CAES dans le secteur :

*** VACANCES**

- Villages Vacances Familles
- Gîtes de France ou Ruraux
- INVAC
- tous les CAMPING
(y compris subvention repas pris au camping)
- TOURISTRA
- PIERRE et VACANCES
- UCPA
- RENOUEAU
- CAES-CNRS
- VACANCES pour TOUS
- VAL
- LVT
- CAP FRANCE
- MAEVA
- VACANCES BLEUES
- ARTS et VIE
- RELAIS SOLEIL
- VILLAGE CLUB du SOLEIL
- FUAJ
- Organismes spécialisés pour les handicapés
- AREPOS
- APACE

*** ENFANCE**

- Séjour Traditionnel
- Séjour linguistique av. cours
- Séjour « en immersion
- Voyage pr séjour individuel
dans une famille à l'étranger

et si vous avez une hésitation vous pouvez téléphoner à la secrétaire vacances
Yvelise Thibedore au 44 23 60 09 les mardi et mercredi (après midi seulement)

COUPON SUIVI BUDGETAIRE

- à renvoyer au CAES-INSERM -
101 rue de Tolbiac 75654 PARIS Cédex 13

NOM _____ Prénom _____

adresse personnelle complète : _____

lieu de travail _____

Tel Professionnel : _____

Revenu imposable _____ Nbre de parts CAES _____

Lieu de séjour _____

Organisme choisi _____ Nombre de participants _____

Dates du séjour _____ Prix du séjour _____

* Secteur VACANCES

Gîte/Location

1/2 pension

Pension Complète

Séjour itinérant

Camping

* Secteur ENFANCE

Date de naissance (impératif):

Séjour traditionnel

Séjour linguistique avec cours

Séjour linguistique en immersion

Voyage pour séjour individuel
dans une famille à l'étranger

* Rayer la partie inutile

(il faudra remplir un formulaire de demande de subvention
disponible dans votre CLAS ou sur demande au CAES à
votre retour avec les justificatifs)

Calcul du Nombre de parts CAES

- 1 part par conjoint pour les familles
- 1 part par enfant à charge
- 2,5 parts pour un couple sans enfant
- 1,75 part pour les célibataires, divorcé(e)s,
veuf(ve)s, avec ou sans enfant à charge

INFOS PRATIQUES

CONDITIONS REQUISES POUR UN CHANGEMENT DE CORPS AU CHOIX

Accès au corps	Corps actuel	Equivalence dans la catégorie de contractuel	Age	Ancienneté
IR	IE CAR AAR	3A-1B-1Bbis 1D/2 1D/1	+ de 35 ans	10 ans de services publics
IE	AI	-	+ de 38 ans	10 ans dans le corps
AI	TR SAR	2B-3B 2D-3D	+ de 45 ans	8 ans dans le corps
TR	AJT AJA	4B-5B 4D-5D	-	9 ans de services publics
AJT	AGT	6B	-	9 ans de services publics
CAR	AARP	-	-	9 ans AARP + 4e échelon
AAR	SAR AI	2D-3D -	40 ans au moins au 1er janvier de l'année de nomination	9 ans dans le corps
SAR	AJA AGA	4D-5D 6D-6Dbis	-	9 ans de services publics
AJA	AGA	6D-6Dbis		10 ans de services publics

CONDITIONS REQUISES POUR UN CHANGEMENT DE GRADE

Accès au grade	Au choix et/ou après sélection professionnelle	Grade actuel	Equivalence dans la catégorie de contractuel	Echelon minimal	Ancienneté d'échelon	Ancienneté		Observations
						Corps	Grade	
IR0	sélect. prof.	IR1	1A	1	-	-	8 ans	
IR0	sélect. prof.	IR2	2A	7	-	-	8 ans	
IR1	choix	IR2	2A	9	-	-	-	
IE1	choix	IE2	3A-1B-1Bbis	11	-	-	9 ans	
TCE	sélect. prof.	TCS	-	1	-	-	-	
TCE	sélect. prof.	TCN exT2/T3	3B	6	1 an	-	-	
TCE	choix	TCS	-	4	-	-	-	
TCS	choix	TCN exT2/T3	3B	7	1 an	5 ans*	-	*scs pub cat B
AJTP	choix	AJT	4B-5B	6	-	11 ans*	-	*en AJT ou AGT dont au - 3 ans en AJT
AGTP	choix	AGT	6B	6	-	-	-	
CAR1	choix	CAR2	1D/2	5	-	-	3 ans	
AARP	sélect. prof.	AAR exAAR1&2	1D/1	6	1a6m	8 ans*	-	*ou autre corps cat A
AARP	choix	AAR exAAR1&2	1D/1	11	-	-	-	
SCE	sélect. prof.	SCS	-	1	-	-	-	
SCE	sélect. prof.	SCN exSAR2&3	3D	6	1 an	-	-	
SCE	choix	SCS	-	4	-	-	-	
SCS	choix	SCN exSAR2&3	3D	7	1 an	5 ans*	-	*scs pub cat B
AJAP1	choix	AJAP2	-	9	2 ans	-	-	
AJAP2	choix	AJA	4D-5D	6	-	-	-	
AGA1	choix	AGA2	6D-6Dbis	6	-	-	-	

NB - TCE = technicien de classe exceptionnelle
TCS = technicien de classe supérieure
TCN = technicien de classe normale

SCE = secrétaire de classe exceptionnelle
SCS = secrétaire de classe supérieure
SCN = secrétaire de classe normale

