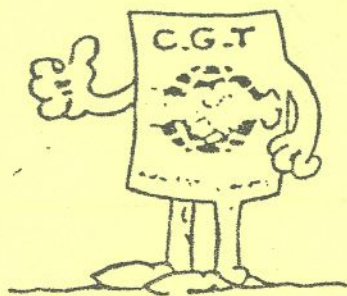


# SNTRS



## informations

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

*édité par nos soins*  
57, avenue d'Italie - 75013 PARIS - Tél. 585.44.44  
C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : A. MONTINTIN

NUMERO 23 BIS

23 OCTOBRE 1985

S.N.T.R.S. INFO.

# FLASH

- AUX MILITANTS INSERM
- AUX SECRETAIRES REGIONAUX
- AUX MEMBRES DE LA CE

CNRS

## *Spécial INSERM*

|               |                                                 |
|---------------|-------------------------------------------------|
| PAGES 2 à 5   | LE BUDGET DE L'INSERM 1986.                     |
| PAGES 6 à 12  | LE POINT SUR LES CONCOURS (VOIR TABLEAU Pge 18) |
| PAGES 13 à 15 | RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION ET STATUT    |
| PAGES 16-17   | QUE SE PASSE-T-IL POUR LES 2B / 2D ?            |
| PAGE 18       | TABEAU SUR LES CARRIERES DE TITULAIRES          |

# Le Budget INSERM 1986

Nous disposons de plusieurs éléments pour porter une première appréciation (à affiner, voir le Compte rendu de l'entrevue avec M. LAZAR).

- La loi triennale tout d'abord dont le budget 1986 pour l'ensemble du BCRD (Budget Civil de la Recherche et Développement) est la traduction.
- Le dossier de la Conférence de presse de M. CURIEN qui a été envoyé aux organisations syndicales et l'entrevue que les Fédérations ont eue avec le ministre.

Quelques grandes lignes ont été soulignées par le ministère :

- le BCRD atteint 42 milliards (autorisations de programmes + dépenses ordinaires) soit une progression par rapport à 1985 de +8,2 % (le budget total de l'état augmente dans le même temps de 3,9 %).
- l'effort va surtout porter sur "la vie des laboratoires" = +12,6 % (avec un effort particulier pour les laboratoires universitaires). Ceci devrait permettre notamment de rattraper le retard en équipement mi-lourd (+21,8 %) et en moyens de calculs (+17,2 %)/
- emploi scientifique = création de 1 400 postes répartis en 725 chercheurs + ingénieurs de recherche et 675 ITA (hors IR). Ces postes devraient permettre de résoudre deux problèmes (en plus du recrutement) :
  - = les 1/2 temps (3 vagues d'intégration jusqu'en 1988)
  - = le problème de la mobilité vers le privé : 50 emplois créés seront réservés de la façon suivante : contre 2 départs vers le privé, 1 poste en plus par organisme. (Dans l'autre sens : privé —> public, des postes d'accueils pour chercheurs et ingénieurs sont envisagés

transformations d'emploi : 400 promotions d'ITA, 200 promotions de chercheurs.

- Une note d'information de la Direction générale intitulée "Projet de budget pour 1986". En voici l'intégralité :

## 1- Evolution de la dotation au titre du BCRD

| Crédits<br>(en MF courants)        | 1985   | 1986   | Evolution<br>en % |
|------------------------------------|--------|--------|-------------------|
| Autorisations de programme<br>(AP) | 510    | 565,6  | + 10,9 %          |
| Crédits de paiement<br>(CP)        | 487,7  | 533,6  | + 9,4 %           |
| Dépenses ordinaires<br>(DO)        | 977,5  | 1055,0 | + 7,9 %           |
| AP + DO                            | 1487,5 | 1620,6 | + 8,9 %           |
| CP + DO                            | 1465,2 | 1588,6 | + 8,4 %           |

## 2- Créations d'emplois -3-

### a) chercheurs + 70 postes

4 DR 1  
11 DR 2  
35 CR 1  
20 CR 2

### b) I.T.A. + 44 postes

dont 10 ingénieurs de recherche (dont 1 pour intégration 1/2 temps)  
18 ingénieurs d'études (dont 1 pour intégration 1/2 temps)  
10 assistants ingénieurs.

(Pour la répartition des autres postes voir compte rendu de la réunion sur les 1/2 temps)

## 3- Transformations d'emplois

a) chercheurs : 28 transformations d'emplois de CR1 en DR2

b) I.T.A. 25 transformations d'emplois permettant environ 50 promotions.

## 4- Répartition par nature de dépense des moyens hors-personnel et oeuvres sociales.

|                      | 1985  | 1986   | 86/85 en % |
|----------------------|-------|--------|------------|
| Moyens indirects     | 116,7 | 122,5  | + 5,0 %    |
| Moyens directs       | 371,0 | 411,1  | + 10,8 %   |
| contrats             | 42    | 50     | + 19,0 %   |
| équipements mi-lourd | 9,4   | 18     | + 91,5 %   |
| dotations globales   | 319,6 | 343,1* | + 7,4 %    |
| TOTAL :              | 487,7 | 533,6  | + 9,4 %    |

\* permettant le financement des créations d'unités et le financement des formations existantes.

Les progressions sont différentes au CNRS et l'INRA pour ne prendre que ces deux exemples.

### Un rappel du budget 85 : (Loi de Finance initiale)

. Sa progression globale par rapport à 84 était de +7%

- Dotation des unités + 10%
- Contrats - 6,9%
- Equipement global (hors cyclotron) + 14%  
(dont équipement mi-lourd -45%)
- Immobilier -53%

L'inflation prévisible 1984 était à ce moment de 7 % (auxquels il convient d'ajouter + 3% d'indice de sophistication de la recherche).

Le budget 85 a donc été apprécié à cette époque par le SNIRS comme un budget en regression (vote contre au Conseil d'Administration)

### Emploi scientifique :

- 61 créations de chercheurs
- 8 créations d'Ingénieurs et Techniciens (0 Administratif)
- (+ trois intégrations DRET d'ITA)

Transformations d'emplois :

39 pour les chercheurs

46 pour les ITA qui devraient permettre 90 promotions.

Pour en revenir au Budget 1986, l'inflation 85 étant de 4,2% nous sommes cette année en légère progression de 1 à 2% si on tient compte de l'indice de sophistication à 3%. Cette progression est insuffisante en regard des moyens nécessaires aux laboratoires et services, à l'introduction de nouvelles technologies ou méthodologies ...

Les moyens aux laboratoires ont augmenté globalement de 10% cette année. Pour 1986, cette augmentation sera de 7,4% pour l'ensemble des laboratoires. En fait en intégrant les nouvelles créations (12) et avec une inflation à 4%, les moyens aux laboratoires vont stagner.

Sur les Équipements pour 1986. Là encore, il nous faut analyser de façon plus fine que globale. L'augmentation de 91,5% concerne les équipements mi-lourds (voir + haut, le budget 1985 qui posait de gros problèmes dans ce domaine). De plus la Direction générale a indiqué qu'elle comptait faire un gros effort pour l'informatique à l'INSERM (tant au niveau des labos et services qu'au niveau administration centrale). Ces deux grandes prévisions correspondent effectivement à de réels besoins. Nous l'avons développé nous-mêmes. Mais d'après nos informations, la ligne globale équipements serait en diminution à l'INSERM (120 000 —) 103 000 KF). Il va donc bien y avoir d'autres équipements qui vont subir une diminution. Est-ce que cela voudrait dire qu'il y a une évolution technologique telle que les petits équipements par exemple ne sont plus nécessaires dans la Recherche médicale ? Sûrement pas !...

L'emploi scientifique

. Créations d'emplois : en ce qui concerne les ITA, on note un net progrès par rapport à 1985 et un effort important de créations d'emploi de niveau techniciens supérieurs et Ingénieurs. Cependant la pyramide de créations pose deux problèmes :

-tout d'abord, aucune création d'emploi en dessous de AI. Quand on examine les progressions de ces effectifs sur 3 ans, on se rend compte qu'il y a nette stagnation. C'est donc une évolution délibérée. Or l'INSERM et ses laboratoires ont encore besoins de postes de Techniciens, Adjointes Techniques et Agents Techniques (ex. 3B, 4B, 5B et 6B).

-d'autre part, et pour la 2ème année : 0 création d'emploi administratif. Avec la mise en place du nouveau statut, la désorganisation de l'administration centrale, les créations d'unités et le manque de secrétaires dans celles-ci, les administrations déléguées etc..., l'INSERM va au-devant de graves difficultés, et les administratifs en place et autres personnels également ! Il va nous falloir être très attentifs aux conséquences ; nous avons déjà sollicité les administratifs de l'administration centrale pour effectuer un recensement des besoins par service.

Le volume des créations d'emploi d'ITA par rapport à celui des chercheurs est en train de se modifier en profondeur.

. Les transformations d'emplois

Insuffisantes et en nette diminution par rapport à 85. Avec le volume de 85, nous avons chiffré que le déclassement ne serait pas épongé avant 8 ans ... à condition de maintenir le rythme ! Le volume 1986 recule la date à laquelle tous les ITA de l'INSERM verront leur niveau de qualification reconnu sans compter ceux qui vont se trouver déclassés d'ici là !

Rappelons que ces promotions se feront par le concours interne dérogatoire en 1986 (cumul des deux années 85 et 86).

Deux données ne figurent pas dans la note de la Direction :

- les "transformations d'emplois" pour la création initiale du corps des Assistants-Ingénieurs = même volume qu'en 84-85 soit 56/an pour les 2B et 5/an pour les 2 D.
- l'ouverture des classes supérieures. Rappelons que les classes sont contingentées. Le ministère a décidé que l'effectif théorique des classes supérieures serait atteint fin 1988 avec un quart de celui-ci ouvert chaque année à partir de 85. En 1986, c'est donc la moitié de l'effectif théorique qui sera ouvert. L'administration de l'INSERM n'a pas chiffré. Elle indique seulement qu'en 5 ans soit depuis 1981, c'est environ la moitié des ITA qui aura connu un avancement à des titres divers: promotion -changement de catégorie ou de corps- changement de classe, intégration en AI. Il est probable qu'elle intègre dans ce recensement les ITA intégrés dans un corps qui fusionne deux catégories (5D-4D ; 5B-4B ; 3A-1B-1Ebis).

En résumé, nous pensons que bien que le budget de la recherche soit effectivement prioritaire, celui de la Nation est tel que cette priorité est insuffisante pour continuer l'effort de redressement amorcé par la Loi d'Orientation et de Programmation. Les laboratoires de l'INSERM vont connaître des difficultés dans de nombreux domaines et nous sommes loin de rattraper le retard par rapport à nos principaux partenaires internationaux. D'autre part nous assistons (cf CR de l'entrevue avec M. Lazar) à un infléchissement du but que s'était donné l'INSERM : couvrir, par la dotation annuelle, 90% des besoins des laboratoires.

Nous devrions avoir dans les semaines qui suivent des éléments plus précis concernant la répartition des moyens. Le Conseil d'Administration du 14 Novembre examinera le budget 1986.

## Le point sur les concours

Suite à la dernière réunion de la C.E. de l'INSERM (26/9/85), et aux nombreuses questions posées par les personnels et les militants, il est apparu indispensable de faire le point sur l'état de réflexion du syndicat concernant les concours. Par la même occasion, nous rappellerons les différentes possibilités de promotions et passerelles dans le nouveau statut.

Pour mémoire, nous publions un tableau récapitulatif et nous vous renvoyons au SNIRS-INFO FLASH SPECIAL INSERM adressé à tous les adhérents (-supplément au n°4 -15/2/85-, Journée formation des militants sur le statut-) ainsi qu'à celui du 4 Juin qui faisait état de différentes réunions avec l'Administration sur les BAP et concours (SNIRS-INFO N°17). -Pour le CNRS Cf BRS de juillet-.

Ce point que nous faisons a 2 buts :

- 1) Bien remettre en mémoire l'état de la situation
- 2) Dans la mesure où les modalités des concours ne sont toujours pas arrêtées à l'INSERM, il est encore temps de nous faire part de vos remarques, propositions et améliorations diverses... Il est également souhaitable d'en discuter avec le personnel ; et de mettre en débat avec les ITA (et chercheurs) notamment tout le travail effectué par le syndicat sur les critères que nous proposons pour les concours et l'évaluation du niveau de qualification des ITA en général (voir article sur la Reconnaissance de qualification).

Pour chacun des points concernant les concours, nous ferons un rappel rapide des nouvelles dispositions statutaires, les propositions des 2 Directions (INSERM et CNRS, sachant que cette dernière est plus avancée puisqu'elle a fait voter les modalités des concours au CIP de Juillet) et nos propositions et questions à débattre.

### I. CHANGEMENT DE CORPS

#### A- LES CONCOURS

##### 1. Le concours externe

Il est ouvert aux fonctionnaires des corps inférieurs et aux candidats extérieurs à la Fonction Publique. Il permet aux fonctionnaires l'accès à tous les corps de chercheurs et d'ITA.

Condition : détenir l'un des diplômes requis ou faire valoir, pour certains corps, une qualification équivalente à l'un des diplômes requis.

- ( Pour l'équivalence
- ( - Proposition de la Direction du CNRS
- ( . jusqu'en AI = experts (art. 235 du décret-cadre) désigné par le Directeur Général
- ( . à partir de IE = Commission d'équivalence des diplômes.
- ( - Proposition de la Direction de l'INSERM

?

Les candidatures ne sont soumises à aucun aval hiérarchique.

## Modalités d'ouverture

### . La pratique dans la Fonction Publique :

- 1) Publication par arrêté ministériel des emplois ouverts au concours (niveau, spécialité, affectation).
- 2) Publication par arrêté du programme et des conditions de déroulement du concours.

### . Ce qu'il faudrait (propositions du SNTRS)

- 1) - Un arrêté d'ouverture du concours qui indiquerait : la BAP, (+ spécialité ?), le corps dans lequel est ouvert le concours - Et l'affectation du poste (pour cette dernière se pose le problème des éléments qui concourent à cette décision et du lieu de discussion) - De même pour la spécialité = dans certains domaines, il nous semble qu'il y aurait danger à définir des profils trop pointus, car ce qui est important à apprécier chez les candidats, c'est les capacités d'adaptation.
- 2) - Un arrêté qui fixerait le programme du concours ? (programme = définition des connaissances dans chaque matière indispensable à l'exercice du métier ou de la spécialité).  
Pour le CNRS = faire référence aux fiches d'emploi-type.  
Pour l'INSERM = même état d'esprit, mais adapté (voir article sur les critères d'évaluation).

Reste la question de l'affichage et de l'organisation : local ou national ?  
Pour l'affichage, nous pensons qu'il doit être national ; pour l'organisation = plutôt nationale (on peut envisager qu'elle soit locale pour les concours internes ; encore qu'en cas de non préaffectation, cela semble difficile !...).

### ● Pour la Direction du CNRS

- chaque arrêté indiquerait : la BAP, le corps, le métier et la spécialité, l'affectation.
- le contenu des concours et les critères de choix seront déterminés par le jury de concours. Le niveau des épreuves sera fixé en référence à celui des diplômes requis pour l'accès à chaque corps.
- Affichage National - Les concours pourront être organisés localement

### ● Pour la Direction de l'INSERM

Rappel de l'état des discussions au cours de la réunion du 24 Avril = pour les modalités d'ouverture, deux possibilités sont envisagées, soit d'une manière globale, soit poste par poste, ce qui impliquerait autant de concours que de postes. La discussion a fait ressortir qu'un affichage poste par poste était nécessaire dans la mesure où il fallait définir le profil du poste et que le Directeur du Laboratoire ou du Service concerné fait partie du Jury. L'organisation pourrait se faire par vague (2 à 3 peut-être par an) après affichage.

## Déroulement des concours

### Admissibilité/Admission

### Propositions de la Direction du CNRS

- 2 phases distinctes
- admissibilité = 1ère sélection parmi les candidats
  - admission = par audition des candidats admissibles ou épreuve pratique (cf BRS n° 241 de Juillet).

C'est l'admission (audition ou épreuve pratique) qui seule servira à déterminer la liste des candidats reçus. (Autrement dit, s'il y a notation par exemple, c'est seulement la note de la phase admission qui sert à classer).

### ● Proposition de la Direction de l'INSERM

Pas de proposition concrète.

Pour la phase admissibilité, la Direction distingue 3 niveaux de problèmes :

- . les IR et IE —> le décret-cadre prévoit un concours sur titres et travaux - Recrutement proche de celui des chercheurs.
- . les Ag et AjT (agents et adjoints techniques) : la Direction envisage des modalités simplifiées eu égard à la qualification demandée.
- . T et AI : plus difficile - Imaginer des épreuves spécifiques dès cette phase permettant une sélection pertinente.

### ● Propositions SNTRS / Question à discuter

== 2 phases distinctes

Admissibilité

Plutôt sur dossier dans la mesure du possible sinon :  
épreuve écrite et/ou pratique bien adaptée aux ≠ BAP ?  
Décomposée en plusieurs épreuves avec des coefficients ?  
Notes éliminatoires ? (ne pas oublier les administratifs dans le dispositif à proposer qui peut être spécifique, d'ailleurs...).

Admission —> audition.

== De plus se pose le problème de la préparation aux concours (très sensible parmi les ITA). La Direction de l'INSERM insiste également sur ce point... sans faire de propositions.

### 2. Le concours interne

Il est ouvert aux fonctionnaires des EPST des deux corps inférieurs.

Condition : être âgé de 50 ans au plus

justifier d'une ancienneté précise dans un corps (ancienneté cumable pour les 2 corps inférieurs).

### ● Propositions de la Direction du CNRS

- Il n'y a pas 2 phases (admissibilité-Admission)
- Le concours consiste en une évaluation de la valeur professionnelle de chaque candidat par l'étude d'un dossier (notes, titres et travaux, rapport établi par le Directeur de labo ou service, attestation de formation qualifiante, rapport d'activité du candidat pour certains corps).
- L'évaluation comporte également une audition de chaque candidat
- Pas de préaffectation des postes ouverts au concours.

### ● Propositions de la Direction de l'INSERM

Rappel de l'état de la discussion du 24/4 avec Mr DODET.

- Dossier (notation, avis du Dr d'unité et rapport d'activité) suivi d'une audition. Le dossier doit être suffisamment sélectif.
- Ne pas lier promotion et mobilité —> pas de préaffectation
- Concours nationaux (mais dans ce cas, l'audition pose des problèmes financiers).

### Propositions du SNTRS

- Dossier type "suivi de carrière" du CNRS à aménager pour que les rubriques

de celui-ci puissent faire apparaître la capacité à occuper un emploi supérieur.

- L'expérience du travail effectué par les élus en Commission de dérogation qui ont eu des contacts directs avec les candidats (ainsi que celle des élus en CAP qui ont fait état des difficultés à juger seulement sur dossier) nous ont conduit à être pour une audition.

- En ce qui concerne la préaffectation des postes, nous n'avons toujours pas tranché. Voici les éléments pour ou contre les 2 solutions :

-- Préaffectation : les candidats connaissent par avance le laboratoire ou service auquel sera affecté le poste à pourvoir.

Les avantages sont que la répartition est transparente (alors que si elle se fait après le concours, elle peut être adoptée par la seule direction, sans concertation, comme cela l'arrange. Pour l'instant elle affiche "promotion sur place". Mais cela peut ne pas durer...)

La préaffectation permet une véritable gestion de l'évolution de l'emploi scientifique et favorise la mobilité. Les inconvénients sont évidemment que promotion par concours interne signifie mobilité.

-- Pas de préaffectation : peut permettre la promotion sur place, ce qui permet de faire évoluer les qualifications nécessaires dans les labos et services en même temps que les agents.

Mais encore une fois cela peut aussi vouloir dire que les candidats aux concours internes ne connaîtront pas l'endroit où ils pourront être affectés après avoir été admis...

- Préparation au concours : envisager une école de formation, passer des accords avec les autres EPST qui ont déjà une expérience en matière de formation (+ attestation de formation qualifiante); trouver des moyens pour que la préparation aux concours ne puisse être rendue impossible pour raisons de service...

- Organisation locale ou nationale : les propositions peuvent être différentes selon qu'il y a préaffectation ou pas.

### 3. Pour les 2 concours

. Concours ouverts : une répartition est prévue entre les concours externes et internes (=1/2 à 1/3 maximum pour les concours internes). Nous pensons que cette répartition peut être différente selon les années, les BAP etc... Nous avons demandé qu'elle soit discutée en CTPC.

. Dans chaque BAP les emplois mis en compétition non pourvus à l'issue d'un concours peuvent être attribués aux candidats de l'autre concours dans la limite de 10 % des emplois ouverts aux 2 concours.

Il faut donc une liste complémentaire pour les 2 concours.

Au CNRS, le jury établira une liste de candidats admissibles, puis parmi ceux-ci, les candidats reçus (liste principale = nombre de postes ouverts au concours, liste complémentaire : 50 % des postes ouverts au concours).

Les nominations se font obligatoirement dans l'ordre de la liste principale, puis de la liste complémentaire.

. Liste d'experts : rappelons que nous demandons que les syndicats puissent proposer une liste d'experts.

. nos critères de recrutement —> voir article sur la reconnaissance de la qualification.

. Exiger des moyens financiers et en personnel pour les concours (préparation et déroulement).

## Chronologie

### ● - Pour la Direction du CNRS

1/ Campagne de mutation en début d'année (sans changement de corps) L'affichage des postes se fera par système télétel. Rappelons que le statut des ITA du CNRS prévoit une Commission des mutations.

2/ Concours internes, puis nouvelle campagne de mutation.

3/ Concours externes à partir des postes libérés et des postes créés.

### ● - Pour la Direction de l'INSERM

1/ Publication des postes vacants (nouvellement créés ou libérés) les demandes de mutations sont prioritaires pendant ~ mois (système en place depuis 1984).

2/ Aux dernières nouvelles, il serait envisagé que les concours externes et internes se déroulent au même moment.

Reste l'inconnue sur les dates d'ouverture de ces concours.

### ● - Les propositions du SNTRS

En l'état actuel, elles sont très proches de celles de la Direction du CNRS. Il faut se rappeler que la Direction de l'INSERM ne joue pas la transparence en ce qui concerne les emplois vacants et qu'elle s'est refusée à mettre en place une Commission des mutations alors même que celles-ci semblent plus nombreuses à l'INSERM qu'au CNRS.

## II. CHANGEMENT DE CORPS AU CHOIX

Cette procédure permet la promotion au corps immédiatement supérieur.

C'est une promotion interne à l'EPST.

Possibilité : 1/6ème ou 1/9è des "recrutements" dans le corps à l'issue des 2 concours.

Conditions :

. justifier, selon des corps : -soit d'une ancienneté dans le corps d'origine  
- soit d'une ancienneté et d'un âge minimum

. être proposé par son responsable d'unité ou service et être inscrit sur une liste d'aptitude annuelle, après avis de la CAP.

La CAP peut être précédée de l'avis d'experts.

### ● Les propositions du SNTRS.

Les règles d'âge minimum et/ou d'ancienneté dans les corps sont suffisamment strictes pour que l'on n'utilise pas à nouveau l'ancienneté comme critère au moment du choix des agents à promouvoir (en tout cas, pas comme critère premier)  
→ QUALIFICATION.

Le dossier de l'agent doit permettre de juger précisément la qualification.

## III. CHANGEMENT DE GRADE (CLASSE)

- Accès à la ou aux classes supérieures d'une même corps.

- Les agents sont inscrits par le D.G., sur proposition du responsable d'unité ou de service, après avis de la CAP sur un tableau d'avancement annuel (maximum = 120 % des emplois à pourvoir).
- La CAP peut être précédée de la consultation d'experts.

Conditions pour pouvoir être inscrit :

- . avoir atteint au moins un certain échelon
- . avoir une ancienneté précise dans le grade inférieur.

Les agents sont nommés dans la limite des emplois à pourvoir (prévus au budget).

#### IV. L'EVALUATION PERIODIQUE

Rappel : tous les 4 ans sur la base du rapport d'activité de l'agent et du rapport sur l'aptitude professionnelle établi par le Directeur d'unité ou de service.

Evaluation effectuée par les experts.

Au-delà du rôle d'évaluation de la qualification des agents, cette procédure devrait permettre :

- de détecter les personnels sous-classés
- de juger des équivalences avec les diplômes pour l'accès au concours externe
- de peser sur l'avancement au choix
- de peser sur les concours internes
- de faire l'état des qualifications dans l'organisme.

#### V. PROCEDURE DE RECLASSEMENT

Rappel : disposition transitoire pour 1985, 86, 87 dans la limite des emplois créés à cet effet.

Procédure de concours interne avec 2 dérogations :

- interne à l'EPST
- pas de limite d'âge

Pour 1985 : 46 transformations —————> 90 promotions possibles à ce titre  
1986 : 25 transformations —————> 60 promotions " " "

La Direction de l'INSERM a donné son accord pour que figure dans le dossier des agents la référence à la liste de dérogation ou aux diplômes.

#### VI. LES PASSERELLES

Il s'agit, en fait, de changements de filière. Cela par détachement d'un corps dans un autre, à niveau de traitement égal ou immédiatement supérieur.

Conditions :

- avoir 3 ans d'ancienneté dans le corps d'origine
- être du même niveau que celui du corps d'accès :

Corps de catégorie A (Ing. et Adm.) ↔ Corps de chercheurs  
Corps d'Ingén. ↔ corps de catég. A Administratifs  
Corps de personnels techniques ↔ corps de personnels administrat.

Ces passerelles sont soumises à l'avis :

- . des CSS, pour les passerelles vers les corps de chercheurs
- . de CAP, pour les passerelles vers les corps d'I.T.et A.

Les agents détachés peuvent être intégrés définitivement dans le corps d'accueil après 2 ou 5 ans selon les corps.

Ces passerelles (ainsi que les procédures de détachement vers les autres EPST) sont considérées par les ITA comme des avancées par rapport au statut actuel. Nombre d'entre eux en attendent même beaucoup, ce qui est un signe de la volonté de mobilité (sous une forme différente de celle qui se pratique actuellement).

Il est donc indispensable que ces changements de filières ou d'EPST soient partie intégrante d'une gestion de l'emploi scientifique par la Direction de l'INSERM. Gestion qui implique des discussions avec les organisations syndicales et les Directions des autres EPST.

## Reconnaissance de la qualification et Statut

Le nouveau statut des ITA introduit des modifications en profondeur dans les modalités de recrutement et de promotion des personnels :

- c'est un jury de concours externe qui procédera au recrutement (au lieu du directeur de laboratoire)
- pour la promotion : deux instances :
  - . l'une délibérative : le jury de concours interne (qui se substituerait plus ou moins à la commission de dérogation)
  - . l'autre consultative : la C.A.P. (Commission Administrative Paritaire).

Pour les concours (internes ou externes), les candidats devront posséder le diplôme correspondant au niveau de qualification demandé ou justifier d'une expérience professionnelle de niveau équivalent.

La promotion par la CAP est accessible aux candidats justifiant d'une ancienneté déterminée.

Il est indispensable que les ITA qui se trouvent à un même niveau de qualification ("corps" au lieu de catégorie jusqu'à maintenant) exercent effectivement la même qualification qu'ils y soient parvenus par recrutement direct ou par promotion (concours interne ou avancement "à l'ancienneté"). Autrement dit, les critères de recrutement ou de promotion pour accéder à un corps donné doivent être les mêmes.

Cette notion de critère est implicitement admise pour le recrutement ou la promotion des chercheurs (valeur intrinsèque du candidat, liste de publications, laboratoire d'accueil, sujet de recherche proposé etc...). Ces critères, même s'ils ne sont pas formalisés, sont connus des candidats et de ceux qui procèdent à l'évaluation. Les nouveaux jurys pour les chercheurs étant issus des CSS, l'évaluation devrait donc se faire de la même façon qu'auparavant.

Il n'en est pas de même pour les ITA : si la composition des CAP reste la même, celle des jurys de concours externes ou internes sera sensiblement différente de la commission de dérogation actuelle : les jurés sont nommés à partir de deux listes :

- liste A : experts nommés par la Direction.
- liste B : experts composés des élus C des CSS et du CS (soit 27 experts).

Un jury comprendra 5 membres dont un au moins de la liste B, les autres nommés à partir de la liste A (Il sera présidé par le Directeur général ou son représentant). De plus, pour le recrutement, il sera composé du ou des Directeurs des laboratoires concernés (si les postes sont préaffectés).

Pour terminer rapidement sur ces nouvelles modalités, et bien que celles-ci ne soient pas totalement arrêtées, il faut préciser que les concours seront ouverts par corps et par Branches d'Activités Professionnelles (BAP).

Une BAP regroupe un ensemble de métiers. A l'INSERM, il y en aura trois :

- BAP1 : techniques expérimentales (biologie, animalerie, etc ...)
- BAP2 : techniques informationnelles (informatique, épidémiologie...)
- BAP3 : gestion technique et administrative de la recherche (communication, documentation, etc...)

Une BAP comprend donc plusieurs métiers et les différents niveaux de qualification de ces métiers.

Par exemple : dans la BAP2, le métier d'informaticien peut s'exercer au niveau de la saisie de données, programmeur ou responsable d'un centre de calcul.

- . Du point de vue de l'ouverture du concours, c'est l'affichage du corps qui fera la différence (Agent technique, Technicien ou Ingénieur de Recherche).
- . Du point de vue du jury, c'est bien entendu le contenu du travail demandé au candidat qui fait la différence de qualification.

C'est par le biais d'un dossier et/ou d'épreuves et d'une audition que le jury déterminera s'il y a adéquation entre le candidat et le profil du poste demandé.

Il faudrait donc arriver à préciser deux choses pour l'ouverture d'un concours :

- . le contenu du travail demandé pour le poste
- . les critères retenus pour l'évaluation du candidat.

Ceci est très important :

- . pour le jury d'une part, qui a pouvoir de décision en matière de recrutement et de promotion par concours interne.

Il devra donc avoir une bonne connaissance des besoins de l'organisme et des laboratoires en matière de qualification d'ITA (ainsi que de l'état actuel de ces qualifications à l'INSERM)

- . pour les candidats d'autre part : c'est l'ITA qui fera acte de candidature. C'est lui qui déterminera la BAP et le corps auquel il prétend. C'est lui qui se préparera au concours. Il demandera donc ce qu'on attend de lui et il souhaitera que l'évaluation soit transparente et équitable pour tous.

Ce sont les jurys de concours eux-mêmes qui détermineront le contenu du concours et les critères de choix pour les postes à pourvoir. Quant au profil du poste affiché, il y a tout lieu de penser qu'en cas de préaffectation, le Directeur du laboratoire ou service pesera fortement dans sa définition. C'est sur proposition du Directeur également que seront examinés par la CAP les changements de corps et de classe.

Pour toutes ces raisons, il est devenu urgent et indispensable de mener un large débat sur la qualification parmi les chercheurs qui seront experts pour une large part et parmi les ITA qui auront une part plus active à jouer dans leur promotion (choix du corps, de la BAP, constitution du dossier et audition, préparation au concours...).

Ce débat sur la qualification des ITA, nous nous battons pour l'obtenir depuis des années et nous en avons fait un de nos axes revendicatifs les + importants. Le 18ème congrès a été l'occasion de le réaffirmer en liaison avec la mise en place du nouveau statut. Depuis 1981 notamment, nous avons essayé à chaque occasion de faire partager ce souci par la Direction de l'INSERM. En s'appuyant sur le travail considérable effectué au CNRS qui a abouti à la constitution de fiches d'emploi type, nos élus en CAP ont contribué à faire avancer cette notion de reconnaissance de qualification. L'état du déclassement effectué par les commissions de dérogation également. Mais il faut se rappeler que nous sommes le seul syndicat d'ITA à défendre cette notion. Et la récente décision du SGEN-CFDT de ne prendre une part active ni dans les jurys de concours ni dans le travail en cours sur la définition de critères (effectué par la Commission de dérogation) ne laisse pas présager de changement ....

La Direction de l'INSERM est enfin preneuse d'une discussion avec notre syndicat (le seul à faire des propositions...) sur les critères de qualification. C'est également pour proposer une réponse à nos sollicitations qu'elle a décidé de faire travailler la Commission de dérogation à partir de son expérience sur l'état du déclassement des ITA.

Si nous voulons aboutir, c'est sur nous-mêmes et l'appui des ITA que nous devons compter. En ce qui nous concerne, après des mois de travail, et de réflexion, nous avons fini par décider de proposer des fiches par corps qui définiraient des critères transversaux pour les 3 BAP, avec des fiches plus spécifiques pour quelques métiers comme exemple d'utilisation. C'est une première proposition qu'il y aura lieu d'enrichir par la discussion et au cours des années avec l'expérience du statut et l'évolution des qualifications. Nous publions ces propositions de critères généraux par corps.

Il convient maintenant de CONSULTER les ITA sur ces propositions. Les quelques expériences que nous avons faites dans ce sens recueillent un réel intérêt parmi

les ITA. Cela a l'avantage de les faire réfléchir sur ce qu'est une qualification, d'apparaître comme force de proposition et de discussion et de faire connaître les critères sur lesquels le SNIRS entend défendre les ITA.

Nous proposons que les sections entament dès débats avec les syndiqués et le personnel (ITA et Chercheurs) sur ces fiches en expliquant la démarche qui a conduit notre Syndicat à faire ces propositions qui ne sont pas à prendre ou à laisser...

Il est également urgent de débattre avec les 2B et 2D.

---

Elections des C.A.P. des  
Nouveaux Corps de Titulaires à l'INSERM.

Les élections doivent avoir lieu avant la fin de l'année.  
Ces CAP auront à donner leur avis sur :

- les changements de corps "au choix" (1/6 ème ou 1/9ème suivant les corps)
- les changements de classes
- les échelons accélérés
- les différents litiges qui peuvent opposer les agents à leur direction (sur la formation, les mutations etc...).
- le conseil de discipline.

Nous faisons appel aux sections pour faire des propositions de candidatures de syndiqués au Bureau INSERM qui aura, nous l'espérons, beaucoup de travail pour choisir parmi beaucoup de possibilités. Pour susciter des vocations, nous vous suggérons de discuter en section des critères proposés par le syndicat pour évaluer la qualification des agents.

## Que se passe-t-il pour les 2B/2D

Le nouveau statut crée un corps d'AI qui permettra de recruter des gens avec un diplôme BAC + 2 (BTS, DUT, DEUG ...). Ce corps correspond bien à une revendication de revalorisation de cette qualification technique. Or notre surprise fut grande lorsqu'il s'avéra que les propositions d'intégration des contractuels ne prévoyaient pas d'intégration d'office dans ce corps (comme cela se fait pour toutes les autres catégories).

D'emblée notre revendication fut que tous les 2B-2D soient intégrés dans ce corps et bien que cette revendication ait été reprise par les personnels, elle n'a pas abouti.

La décision du ministère est que tous les 2B-2D soient intégrés en techniciens 1ère classe ou secrétaires d'administration 1ère classe et que sur trois ans (84,85,86) soient débloquées des transformations de postes permettant à 50% des 2B et 20% des 2D d'être intégrés en AI. Cette limitation n'est absolument pas incluse dans le décret-cadre, elle est liée uniquement aux moyens débloqués, c'est pourquoi nous nous battons toujours pour que les moyens nécessaires soient débloqués pour que tous les 2B-2D soient intégrés dans le corps correspondant à leur niveau de qualification.

Dans le statut, une commission d'intégration paritaire est prévue qui donnera son avis sur l'ordre d'intégration. A l'INSERM il est prévu qu'elle soit composée de 12 personnes : 6 pour l'Administration et 6 pour les syndicats, dont deux pour le SNRS. A ce stade nous nous devons de réfléchir à quelle attitude adopter. Doit-on considérer cette intégration sur la base de la reconnaissance de la qualification, principe déterminant dans le syndicat pour toutes évaluations des carrières, ou est-ce un cas particulier dans la mesure où les personnels 2B-2D sont des gens qui sont dans la catégorie définie par une qualification de niveau 4 en référence aux fiches d'emplois types du CNRS, correspondant à deux ans de formation post-bac. Bien sûr tous les agents n'ont pas un diplôme Bac + 2, mais s'ils sont dans cette catégorie, c'est qu'une instance a reconnu leur qualification acquise, soit la commission de dérogation, soit la CAP.

Alors doit-on traiter ces personnels différemment des autres catégories pour lesquelles il est reconnu d'office que le fait d'être dans une catégorie implique une intégration au niveau correspondant du nouveau statut, (sans remettre en cause l'idée qu'il exerce effectivement la qualification demandée)

Dans le syndicat, plusieurs approches non contradictoires de la question existent, nous nous devons d'appréhender la réalité INSERM. En effet au CNRS, plusieurs camarades se sont fait l'écho du fait que certains 2B ne s'estimaient pas d'un niveau AI, cela s'explique en partie en liaison avec la bagarre et le reclassement de 1 200 POS (personnel ouvrier de service) en 1977. Cette situation n'est pas celle de l'INSERM où cette catégorie de personnel est très peu représentée, et où de toute façon il n'y a pas eu de reclassement.

Une première réflexion montrerait une plus grande homogénéité des 2B à l'INSERM qu'au CNRS. De plus une étude de tous les 2B montre que la moitié d'entre eux sont déclassés : soit reconnus par les précédentes commissions de dérogation, soit sur une liste aux diplômes pour une catégorie supérieure.

L'intégration en AI ne correspond pas pour nous à une promotion, le déclasserment subsistera, mais cette indication est un indice d'une surqualification moyenne des 2B plutôt qu'une sous qualification.

Alors, devant la complexité de la question et l'iniquité de la décision des 50 et 20 % qui sont pour le moment incontournables, doit-on dire : "on n'est pas d'accord pour "trier" les agents" et laisser faire la Direction ? C'est une éventualité mais notre expérience nous fait dire que cette solution ne défend pas l'intérêt des personnels, car quels critères l'administration prendra-t-elle, tels axes scientifiques, telle pression des directeurs de laboratoires ou chefs de service... nous n'aurons aucun contrôle. Le Syndicat s'efforce donc d'essayer de définir certains critères qui ne peuvent pas être justes, mais essayons d'être le moins injuste tout en continuant à réclamer les moyens pour que disparaisse cette injustice.

A la suite des discussions, en Bureau et CE INSERM, en assemblée générale avec les personnels, plusieurs points sont apparus mais aucune position n'est arrêtée et nous vous sollicitons pour que les sections y réfléchissent vite avec les syndiqués, les personnels et nous transmettent leurs réflexions (nous n'avons pas de date de prévu, mais la Commission est en train d'être constituée et la Direction nous avait fait part de son intention de la réunir avant la fin de l'année).

Le premier point ressorti des discussions est qu'il ne peut y avoir un critère unique, mais un ensemble de critères qu'il conviendrait de moduler les uns par rapport aux autres en fonction de l'importance que nous voulons leur donner :

- qualification exercée
- ancienneté dans la catégorie
- ancienneté à l'INSERM
- diplômes niveau BAC + 2
- déclassement reconnu . ancienneté  
                                . niveau du déclassement
- blocage de carrière (12ème échelon)

Est-ce les mêmes critères, la même modulation pour les 2B que les 2D ?

Discutez-en, transmettez vos réflexions au syndicat, et le bureau prendra une position que nos représentants défendront à la Commission afin que les critères adoptés dans cette Commission soient le plus proches possibles des nôtres.



## ADJOINT TECHNIQUE

4B/5B

- DECRET-CADRE : Art. : 120 Art. 122 du
- NIVEAU DES CONNAISSANCES (acquises par formation initiale ou permanente) décret cadre

CAP, BEP, BEPC. ou équivalent

### A L'INSERM

#### I - NIVEAU DES ACTIVITES

Agent qualifié, effectue des tâches faisant appel à une certaine technicité obtenue par formation professionnelle ou expérience professionnelle.

#### II - CONCEPTION DU TRAVAIL (niveau des directives données, recherche d'informations)

N'intervient pas dans la préparation du travail à effectuer.  
Instructions strictes ou renouvelées (explicite ou implicite selon les métiers.)

#### III - REALISATION DU TRAVAIL (autonomie et initiative dans la réalisation du travail, technicité mise en oeuvre, polyvalence, responsabilité hiérarchique).

Initiative dans l'organisation de son travail  
Il peut y avoir diversité des tâches.

## AGENT TECHNIQUE

6B

- DECRET-CADRE : Art. : 134 Art 135 du
- NIVEAU DES CONNAISSANCES (acquises par formation initiale ou permanente) décret cadre.

Sans diplôme

### A L'INSERM

#### I - NIVEAU DES ACTIVITES

Tâches simples à caractère routinier ou répétitif  
Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois

#### II - CONCEPTION DU TRAVAIL (niveau des directives données, recherche d'informations)

Pas de préparation du travail  
Instructions ou ordres permanents (explicite ou implicite selon les métiers).

#### III - REALISATION DU TRAVAIL (autonomie et initiative dans la réalisation du travail, technicité mise en oeuvre, polyvalence, responsabilité hiérarchique).

Il peut y avoir diversité des tâches.

- DECRET-CADRE : Art. : 93

- NIVEAU DES CONNAISSANCES (acquises par formation initiale ou permanente) Art 95 du décret cadre

DUT, BTS ou équivalent

### A L'INSERM

#### I - NIVEAU DES ACTIVITES

- Exécution indépendante, à partir d'instructions sommaires d'opérations généralement complexes.
- ou
- Exécution de travaux exigeant des connaissances acquises au cours d'une formation technique supérieure ou d'une formation technique au niveau secondaire avec cinq ans au moins d'expérience professionnelle.

#### II - CONCEPTION DU TRAVAIL (niveau des directives données, recherche d'informations)

Instruction générale nécessitant étude ou recherche.  
Importante préparation.

#### III - REALISATION DU TRAVAIL (autonomie et initiative dans la réalisation du travail, technicité mise en oeuvre, polyvalence, responsabilité hiérarchique).

Choix concerté : - des méthodes et des procédés  
- de l'organisation du travail

Relations professionnelles non hiérarchiques éventuelles  
Grande habileté, ingéniosité.

- DECRET-CADRE : Art. : 105

- NIVEAU DES CONNAISSANCES (acquises par formation initiale ou permanente) Art. 107 du décret cadr

Connaissances du niveau baccalauréat, brevet supérieur ou équivalent.

### A L'INSERM

#### I - NIVEAU DES ACTIVITES

Application de techniques suivant un mode opératoire précis ou des instructions précises.

Exige les connaissances acquises au cours d'un apprentissage complet et d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans.

La nature du travail exige en outre de l'initiative, et quelques connaissances techniques afférentes aux autres métiers.

Réalisation d'un processus d'opérations simples.

ou  
Exécution de travaux exigeant des connaissances techniques de niveau secondaire.

#### II - CONCEPTION DU TRAVAIL (niveau des directives données, recherche d'informations)

Instructions nécessitant une part de jugement.

Discussion - Révision.

Préparation et recherche faible

#### III - REALISATION DU TRAVAIL (autonomie et initiative dans la réalisation du travail, technicité mise en oeuvre, polyvalence, responsabilité hiérarchique).

- Interprétation et/ou adaptation ponctuelle des méthodes ou des procédés après consultation du responsable.

- Bonne technicité (niveau normal correspondant au diplôme initial) après une période d'adaptation variable suivant les niveaux.

- Indépendance dans l'exécution de son travail.

- Relations professionnelles non hiérarchiques éventuelles.

# INGENIEUR DE RECHERCHE

2A - 1A - 0A

- DECRET-CADRE : Art. : 63

- NIVEAU DES CONNAISSANCES (acquises par formation initiale ou permanente) Art 67 du décret cadre

Connaissance du niveau du Doctorat de l'Enseignement Supérieur, Diplôme d'Ingénieur, ou équivalent

## A L'IN S E R M

### I - NIVEAU DES ACTIVITES

Ingénieur ayant un rôle de conception et de réalisation de nouvelles méthodes et de nouveaux procédés à un haut niveau et/ou assurant la maintenance et la permanence de l'acquis technologique du laboratoire et son développement et/ou responsable d'un service comprenant des activités d'encadrement de formation et de gestion.

Il se caractérise par le niveau des connaissances générales théoriques et techniques, l'aptitude à s'adapter rapidement à des connaissances et à des techniques nouvelles ou liées à des spécialités variées.

### II - CONCEPTION DU TRAVAIL (niveau des directives données, recherche d'informations)

- L'objectif à atteindre étant défini, les moyens à mettre en oeuvre (en personnes, techniques, méthodes, ...) sont à déterminer. Recherche documentaire ou d'informations
- A partir d'une politique générale, les objectifs sont à définir.

### III - REALISATION DU TRAVAIL (autonomie et initiative dans la réalisation du travail, technicité mise en oeuvre, polyvalence, responsabilité hiérarchique).

- Libre organisation du travail ou des projets à partir d'objectifs définis dans leurs généralités.
- Coordination et impulsion du travail de plusieurs équipes ou laboratoires.

# INGENIEUR D'ETUDE

1B-1Bbis  
3A

- DECRET-CADRE : Art. : 80

- NIVEAU DES CONNAISSANCES (acquises par formation initiale ou permanente) Art 82 du décret cadre

Connaissances théoriques du niveau de l'enseignement supérieur, Connaissances approfondies acquises au cours d'une formation technique supérieure et une expérience professionnelle d'au moins cinq ans : étude et solution de problèmes complexes spécialisés, exigeant des connaissances théoriques et pratiques à jour dans le champ de l'activité principale.

ou idem pour les connaissances théoriques et pratiques + formation technique au niveau secondaire (expérience 10 ans minimum).

## A L'IN S E R M

### I - NIVEAU DES ACTIVITES

A ce niveau coexistent deux types de fonctions généralement assez distinctes :

- c'est le niveau supérieur de l'Assistant-Ingénieur, au sens de l'exécution, c'est à dire d'un agent mettant en oeuvre une (ou plusieurs) techniques au plus haut niveau de sa spécialité.
- c'est également le premier niveau des ingénieurs : il s'agit dans ce cas d'agents dont l'activité principale se situe au niveau de la conception.

### II - CONCEPTION DU TRAVAIL (niveau des directives données, recherche d'informations)

L'objectif à atteindre étant défini, les moyens à mettre en oeuvre (en personnels, techniques, méthodes ...) sont à déterminer. Recherche documentaire ou d'informations.

### III - REALISATION DU TRAVAIL (autonomie et initiative dans la réalisation du travail, technicité mise en oeuvre, polyvalence, responsabilité hiérarchique).

- Libre choix : - des méthodes et procédés  
- de l'organisation du travail
- Relations professionnelles non hiérarchiques fréquentes
- Peut avoir un rôle d'encadrement.

