

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 CMNES

Supplément au N° 31 K

MARDI 17 NOVEMBRE 1992

2,00 FRS

SPECIAL

INSERM

A TOUS LES ADHERENTS

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

SPECIAL

EMPLOI SCIENTIFIQUE

Pages 3 à 15

L'EMPLOI A L'INSERM : CONJONCTURE ET PROSPECTIVE

Pages 16 à 24

**CONSEIL D'ADMINISTRATION INSERM 91-92
(BUDGET)**

Depuis plusieurs années, si le maintien du recrutement des chercheurs est jugé nécessaire par le Ministère de la Recherche, il n'en va pas de même pour celui des ITA.

A terme, on risque de plus en plus d'équipes de recherche sans cet animal en voie de disparition : l'ITA.

Dans quelle instance, des organismes de recherche, ces orientations ont-elles été débattues ?

Elles ont pourtant des conséquences profondes sur le fonctionnement des laboratoires, des équipes, des conditions de travail des ITA. A l'occasion de la préparation du rapport de conjoncture et prospective du Conseil Scientifique, on a pu s'apercevoir que ces orientations, bien que débattues nulle part, ont fait leur chemin dans la tête de bien des scientifiques, et qu'ils s'étaient adaptés à cette "nouvelle donne".

La question est ouvertement posée par certains : "la notion même d'ingénieur travaillant dans une équipe de recherche me paraît, à l'usage, contestable, perverse et génératrice de conflits stérilisants" ! (*) D'autres se demandent s'il ne serait pas plus judicieux et économique de s'adresser à des sociétés de service plutôt que d'entretenir des services communs. Pour les catégories d'exécution, le processus est déjà largement engagé par le recours de plus en plus fréquent à des "négriers". Ce n'est pas le poste de travail qui est remis en cause, le besoin demeure, c'est le fait que ce soit un emploi permanent.

Nous allons proposer, à la Commission Exécutive INSERM, une réflexion sur les problèmes de l'emploi scientifique, qui pourrait déboucher sur une journée d'étude intercatégorielle et intersyndicale. Nous publions en annexe une analyse du rapport du DEST sur l'emploi scientifique à l'INSERM réalisée par Michel KORNPORST, élu C (CFDT) au Conseil Scientifique. Cette analyse contient une foule de données chiffrées très significatives, qui, nous l'espérons, susciteront de votre part des réflexions, des exemples concrets, que nous publierons dans ces colonnes en Tribune libre pour préparer cette journée.

A vos plumes !

(*) Extrait de la contribution d'un membre du C.S. au rapport de conjoncture et prospective.

L'EMPLOI A L'INSERM : CONJONCTURE ET PROSPECTIVE

Analyse du rapport du
Département de l'Emploi Scientifique et Technique

(M. Kornprobst)

L'Inserm est un organisme qui emploie 4700 agents titulaires (statutaires Inserm) dont 3200 sont répartis dans des formations Inserm (1300 chercheurs et 1900 ITA) [TABLEAU 1a].

TABLEAU 1a AFFECTATION DES PERSONNELS STATUTAIRES INSERM (en 1991)					
	TOTAL	FORMATIONS INSERM	SIEGE ADR	CJF	LABOS EXT
CHERCHEURS	1972	1290	17	117	548
ITA	2705	1898	511	56	240

Les formations Inserm accueillent en outre 800 agents non titulaires (mais payés par l'Inserm) et 4800 agents non Inserm (dont 1500 boursiers) [tableau 1b].
Les formations Inserm accueillent donc près de 9000 personnes.

TABLEAU 1b PERSONNELS TRAVAILLANT DANS LES FORMATIONS INSERM (Effectif en 1991)	
A. STATUTAIRES INSERM :	3200
Chercheurs :	1300
ITA :	1900
B. NON STATUTAIRES, PAYES PAR L'INSERM	800
Chercheurs étrangers	250
Postes d'accueil	80
Bourses de formation à l'étranger	30
CDD-ITA (Contrats à Durée Déterminée)	220
ETP-Vacations (Equivalent Temps Plein)	220
C. NON INSERM	4800
Chercheurs statutaires (d'autres EPST, HU, U)	2200
Boursiers de recherche (MRE, Université, Grande école, FRM, ...)	720
Boursiers de l'Industrie	100
Boursiers étrangers	330
Boursiers dépendant d'associations privées	
dites caritatives	370
ITA statutaires	750
ITA non statutaires	250

TABLEAU 2a
EVOLUTION DES EFFECTIFS ITA TITULAIRES INSERM

Variations sur 4 ans

	1987	1988	1989	1990	1991		1987	1991	en Nb	en %
CAR1	12	12	12	12	12					
AARP	9	12	12	12	12					
AAR1	15	20	20	21	21					
AAR2	47	29	33	32	39					
							83	84	+ 1	+ 1%
SAR1	27	36	42	42	42					
SAR2	48	64	70	76	76					
SAR3	225	190	182	176	199					
							300	317	+ 17	+ 6%
AJA1	35	45	45	45	45					
AJA2	142	128	124	119	109					
							177	154	-23	-13%
AGA1	7	9	9	17	12					
AGA2	26	24	24	1	1					
							33	13	-20	-61%
TOTAL ADM	593	569	573	553	568		593	568	-25	-4%
IRH	11	12	12	12	12					
IR1	46	53	66	75	81					
IR2	135	122	117	145	155					
							192	248	+ 56	+ 29%
IE1	68	87	90	92	99					
IE2	331	357	371	402	402					
							449	501	+ 52	+ 12%
AJ	232	232	244	282	300					
							232	300	+ 68	+ 29%
TR1	61	82	94	94	94					
TR2	105	142	142	153	153					
TR3	446	388	369	345	384					
							612	631	+ 19	+ 3%
AJT1	58	78	74	74	74					
AJT2	239	216	208	195	180					
							297	254	-43	-14%
AGT1	48	64	64	115	115					
AGT2	203	185	185	99	84					
							251	652	-52	-21%
IR+IE+AJ+ CAR+AAR	956	936	977	1085	1133		956	1133	+ 177	+ 19%
TR+SAR	912	902	899	886	948		912	948	+ 36	+ 4%
AJT+AGT+ AJA+AGA	753	749	733	665	620		753	620	-133	-18%
ITA	2630	2591	2613	2640	2705		2630	2705	+ 75	+ 3%

"Il s'agit d'effectifs budgétaires. Les effectifs réels des ITA sont inférieurs de 150 à 200 selon les années (les 3/4 des postes manquants correspondant à des m des en disponibilité).

Ces évolutions, déjà importantes, ne sont que la partie émergée des évolutions en cours dans les unités Inserm.

Le Tableau 2c, concernant les effectifs non titulaires payés par l'Inserm, montre :

- une forte hausse du nombre de poste d'accueil et de postes réservés aux chercheurs étrangers (10 % de l'effectif chercheur en 1991).
- une forte hausse du nombre de contrats à durée déterminée pour les ITA (10 % de l'effectif ITA en 1991).

TABLEAU 2c
EVOLUTION DES EFFECTIFS NON TITULAIRES PAYES PAR L'INSERM

	1988	1989	1990	1991	Variations sur 3 ans	
					en Nb	en %
Postes d'accueil	45	66	68	83	+ 38	+ 84%
Boursiers français à l'étranger	21	31	36	28	+ 7	+ 33%
Chercheur étrangers	154	208	238	246	+ 92	+ 60%
ETP-Vacations	230	218	217	224	-6	-3%
CDD-ITA	53	154	215	225	+ 172	+ 325%

Le Tableau 2d, concernant l'évolution des effectifs dans les formations Inserm, montre :

- Une inflation de boursiers,
- Une stagnation du nombre d'ITA,
- Une augmentation notable de chercheurs.

Tableau 2d
EVOLUTION DES PERSONNELS AFFECTES DANS LES FORMATIONS INSERM
(Hors Siège, ADR, CJF)

BOURSIERS		Publics	Privés	Etrangers	Total
	1991	719	480	333	1532
	1988	603	388	363	1354
	1985	470	262	319	1051

ITA		Inserm	Statutaires non Inserm	Non statutaires	Total ITA	Total ITA + Boursiers
	1991	1898	758	510	3166	4698
	1988	1828	929	461	3218	4572
	1985	1862	913	344	3119	4170

CHERCHEURS		Inserm	Non Inserm		Total chercheurs	Total chercheurs + Boursiers
	1991	1290	2166		3456	4988
	1988	1236	1959		3245	4599
	1985	1238	1872		3110	4161

En effectuant les rapports ITA/Chercheurs, on obtient le Tableau 2e:

- On observe que le rapport ITA/Chercheurs (hors boursiers) s'est maintenu à 1,00 jusqu'en 1988 et qu'il est tombé à 0,92 en 1991.

- Si on comptabilise les boursiers avec les chercheurs, la baisse du rapport ITA/chercheurs est encore plus impressionnante puisque celui-ci passe de 0,75 à 0,63 en 6 ans.

- Si par contre, on comptabilise les boursiers avec les ITA, le rapport ITA/chercheurs est stable à 1,40 depuis 6 ans (à rapprocher du rapport ITA Inserm/Chercheurs Inserm qui est lui aussi quasi stable à une valeur proche de 1,40).

TABLEAU 2e

	$\frac{\text{ITA}}{\text{CHERCHEURS}} = A$	$\frac{\text{ITA}}{\text{CHERCHEURS} + \text{BOURSIERS}} = B$	$\frac{\text{ITA} + \text{BOURSIERS}}{\text{CHERCHEURS}} = C$	$\frac{\text{ITA Inserm}}{\text{CHERCHEURS Inserm}} = D$
1991	0,92	0,63	1,4	1,47
1988	0,99	0,7	1,41	1,42
1985	1	0,75	1,34	1,5

Les perspectives de recrutement ITA étant très faibles, celles des chercheurs moyennes et des boursiers fortes (plus de 1700 en 1992), les rapports A et B du Tableau 2e continueront à baisser et le rapport C restera stable.

La structure de l'emploi est donc en train de changer très significativement, et ces changements posent 3 questions en rapport avec la réalité des besoins d'aujourd'hui et de demain :

a) Comment gérer l'emploi scientifique et technique ?

C'est un problème difficile puisque la majorité des chercheurs, les boursiers et une forte minorité d'ITA ne sont pas gérés par l'Inserm. Tous personnels confondus, l'Inserm gère moins de 40 % des personnels travaillant dans ses unités.

b) Quelle est la pertinence de la nouvelle répartition des agents ITA dans les différents corps ?

Pour tester cette pertinence nous avons analysé les demandes de postes ITA faites par les formations Inserm et les suites données à ces demandes [Tableau 3].

TABLEAU 3
DEMANDES DE POSTES ITA EN 1991

FONCTIONS	ITA	AGENTS EXECUTION	TECHNICIENS*	INGENIEURS*	ADMINISTRATIFS
Postes demandés par les formations	483 18%	68 13%	198 25%	121 12%	96 17%
Postes mis au concours externe	161 33%	37 54%	57 29%	26 21%	41 43%

* Les assistants-ingénieurs ont été comptés pour moitié parmi les effectifs des techniciens, pour moitié parmi les effectifs des ingénieurs.

L'effectif ITA travaillant dans les formations Inserm est de 3166 et les demandes de postes sont de 483 (soit 15 % de l'effectif ITA). 161 postes ont été mis au concours, donc ces demandes ont été satisfaites à 33 % (un peu plus en réalité car il faut rajouter aux postes pourvus par concours externes les postes pourvus par mobilité d'agents venant d'unités fermées).

Le déficit en ITA est donc actuellement de l'ordre de 300 (soit près de 10 % de l'effectif ITA).

Si l'on regarde les demandes par corps, on observe que la demande de techniciens est très forte (25 % de l'effectif) et peu satisfaite (29 % des demandes) : la stagnation du nombre de postes de techniciens ne correspond manifestement pas à la réalité des besoins.

La demande d'agents d'exécution est moyenne (13 % de l'effectif actuel alors que celui-ci a baissé de 20 % en 4 ans) et satisfaite à plus de 50 % alors qu'on entend nombre de laboratoires se plaindre de ce qu'ils n'ont personne pour la vaisselle et le ménage. La raison est-elle que ces tâches sont effectuées par tout le monde, par certains, par vacation, par personne ?

c) quel est le rôle (et le devenir) des boursiers ?

On ne peut s'empêcher de rapprocher l'inflation des boursiers de la quasi-stagnation de postes ITA (alors que le nombre de chercheurs statutaires augmente régulièrement).

A partir de là, on est conduit à penser que le manque d'ITA est compensé par l'accroissement des boursiers.

2. EVOLUTIONS DES SITUATIONS DES AGENTS TITULAIRES

A. EN FONCTION DE L'AGE [TABLEAU 4]

L'âge moyen des agents Inserm augmente et continuera d'augmenter ces prochaines années car les effectifs globaux ne sont pas destinés à croître significativement (contrairement aux effectifs universitaires). Les départs à la retraite seront massifs dans 10 ans et il conviendra d'anticiper ces départs.

	1988	1991
CHERCHEURS	43	44
CR2	32,4	32,2
CR1	42,2	43,6
DR2	47,7	47,3
DR1/DRE	55,4	53
ITA	40	41,6
CAR	44,9	50,5
AAR	43,7	43,8
SAR	37,2	39,8
AJA	34,9	36,1
AGA	37,8	37,3
IR	44,6	45,9
IE	42,3	43,9
AI	43,6	44
TR	38,2	39,8
AJT	38,6	40,3
AGT	41,8	42,1

TABLEAU 4
AGE MOYEN DES AGENTS INSERM

B. EN FONCTION DU SEXE

Plus des 3/4 des ITA et la moitié des chercheurs sont de sexe féminin. Aucune évolution notable n'apparaît durant ces 4 dernières années ni globalement, ni dans les différents corps d'ITA et de chercheurs.

C. EN FONCTION DE L'AFFECTATION

Le pourcentage d'agents affectés dans les formations Inserm est stable pour les ITA (92 %), en baisse continue (1 % par an en moyenne) depuis 8 ans pour les chercheurs [tableau 5a].

Le nombre d'agents détachés ou mis à disposition d'organismes extérieurs par l'Inserm est de 200 en 1991 (contre 140 en 1988) [Tableau 5b].

TABLEAU 5a
EVOLUTION (%) DU NOMBRE D'AGENTS INSERM EN POSTE
A L'INSERM (FORMATIONS + SIEGE + ADR + CJF)

ANNEE	CHERCHEURS	ITA
1967	46	
1968	49	
1969	49	
1970	52	
1971	57	
1972	59	
1973	60	
1974	62	
1975	68	
1976	69	
1977	72	
1978	76	
1979	78	
1980	79	
1981	79	
1982	78	
1983	79	
1984	77	93
1985	76	93
1986	77	91
1987	75	91
1988	74	92
1989	74	92
1990	73	92
1991	72	92

TABLEAU 5b
AGENTS DETACHES OU MIS A DISPOSITION DANS DES ORGANISMES EXTERIEURS

Année	1988	1989	1990	1991
ITA	28	42	47	71
CHERCHEURS	112	118	111	121

D. EN FONCTION DE LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE [TABLEAU 6]

Les agents sont majoritairement affectés en Ile de France et l'évolution de l'affectation vers la province est très lente (le pourcentage est passé de 61 à 60 en 4 ans).

Il est clair que seule une politique volontariste appuyée sur des moyens financiers conséquents peut contribuer à infléchir réellement cette répartition.

TABLEAU 6

REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES PERSONNELS INSERM
(EN % en ILE DE FRANCE)

ANNEE	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
CHERCHEURS	59%	58%	58%	58%	57%	57%	56%	56%	56%	56%
ITA	67%	65%	65%	65%	65%	65%	65%	64%	64%	64%

E. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

13 % des ITA et 1,5 % des chercheurs travaillent à temps partiel (les 3/4 à 80 %). Les pourcentages n'ont pas variés entre 1988 et 1991.

3. EVOLUTION DES CARRIERES DES AGENTS TITULAIRES

La politique menée pendant la période 88-91 (plan de reclassement et repyramidage des corps) a entraîné une diminution réelle du déclassement des personnels (déclassement qui existait depuis longtemps, mais qui s'était aggravé fortement durant la période 86-88).

On observe sur la période 88-91 un taux de promotion relativement satisfaisant [Tableau 7] et une ancienneté moyenne dans les corps relativement réduite [tableau 8].

TABLEAU 7

TAUX DE PROMOTION DES PERSONNELS
(SUR 4 ANS : PERIODE 88-91)

Changements de corps :	
Chercheurs	19% (CR1→DR2)
ITA	20% (tous corps confondus)
Changements de classe :	
CR2→CR1	86%
DR2→DR1	16%
ITA	21% (toutes classes confondues, y compris par sélection professionnelle)

TABLEAU 8
POURCENTAGE D'AGENTS AYANT MOINS DE 5 ANS
D'ANCIENNETE DANS LEUR CORPS EN 1991

DR	35%
CR1	23%
CR2	95%
IR	30%
IE	31%
AI	47%
TR	24%
AJT	32%
AGT	17%
CAR	17%
AAR	42%
SAR	33%
AJA	38%
AGA	0%

Mais en ce qui concerne les ITA :

- Il apparaît que le déclassement n'a pas été entièrement résolu et qu'il subsiste notamment un "bourrelet" SAR, TR, AI → AAR, IE.
 - Les chiffres triomphalistes parus dans l'éditorial d'Inserm Actualités de mai 92 sur le nombre d'ITA ayant changé de catégories doivent être relativisés car le morcèlement des corps d'ITA (dont certains ont des amplitudes de carrière très faibles) fait que nombre de changements sont quasi-symboliques [tableau 9].
- La fin du plan de reclassement en 1992, la notion qu'une carrière ne se fait que dans un seul corps et le faible niveau prévisible du recrutement ITA font qu'il se posera dès l'année prochaine un problème majeur pour la promotion des ITA (les possibilités de changements de corps aux choix étant, de part le statut actuel, exclusivement fonction des taux de recrutements de l'année précédente).
- Ces problèmes de promotion seront un lourd handicap pour la gestion des ressources humaines.
- Par ailleurs les concours internes devront être améliorés : Une certaine pérennité des jurys et une mémoire minimale des concours ont semblé indispensables tant aux candidats qu'à la plupart des membres des jurys de concours (comme cela se passe pour les concours chercheurs). Les critères des concours devront aussi être mieux précisés.

Tableau 9

AMPLITUDES DES
REMUNERATIONS
DES AGENTS INSERM

DR E	18	300	25 200 - 28 500	25 500 - 28 800	8	1,6	570	115	8700	10800
1 (2)	113	300	24 100 - 25 200	24 400 - 25 500	9	2,6	350	21	6600	
1	509	600	17 700 - 22 800	18 100 - 23 400	6	1,4	330	7	7400	8000
2	204	500	14 200 - 20 800	14 700 - 21 300	6	1,4	330	7	7400	8000
CR 1	1046	400	10 300 - 17 700	10 700 - 18 100	9	2,6	350	21	6600	
2	204	300	9 800 - 12 800	10 100 - 12 500	6	1,4	330	7	7400	8000
IR H	12	2700	14 200 - 20 800	16 900 - 23 500	6	2,2	1320	11		
1	81	2400	12 600 - 17 700	15 000 - 20 100	5	3,0	1280	12		8800
2	155	1800	8 900 - 15 400	10 700 - 17 200	11	2,0	650	20		6500
E 1	99	1400	12 900 - 14 200	14 300 - 15 600	4	3,3	430	10		6300
2	402	1400	7 900 - 13 400	9 300 - 14 800	13	1,7	460	20		5500
CAK 1	12	1300	11 200 - 14 900	12 500 - 16 200	6	2,0	740	10		3700
AAR P	12	1300	10 800 - 14 200	12 100 - 15 500	5	3,3	850	13		6600
1	21	1300	10 900 - 13 900	12 200 - 15 200	5	2,9	750	14,5		6300
2	39	1000	7 500 - 10 600	8 500 - 11 600	8	1,9	440	13		5100
AI	300	1100	7 200 - 11 700	8 300 - 12 300	14	1,8	350	24		1450
T 1	94	1000	7 500 - 10 500	8 500 - 11 500	7	2,5	500	15		4300
2	153	900	8 000 - 9 800	8 900 - 10 700	6	2,6	360	13		3600
3	384	910	6 200 - 9 000	7 100 - 9 900	12	1,6	260	18		2800
SAR 1	42	1000	7 500 - 10 600	8 500 - 11 600	7	2,5	520	15		4500
2	76	1000	8 000 - 9 800	9 000 - 10 800	6	2,6	360	13		3700
3	199	1000	6 100 - 9 100	7 100 - 10 100	12	1,6	270	18		3000
ATI 1	74	700	7 400 - 7 700	7 800 - 8 400	4	3,3	200	10		2300
2	180	700	5 400 - 7 200	6 100 - 7 900	11	2,3	180	23		1300
AJA 1	45	700	7 100 - 7 700	7 700 - 8 400	4	4,0	230	12		2300
2	109	700	5 400 - 7 200	6 100 - 7 900	11	2,6	180	26		1800
AJTA 1	115	700	5 900 - 6 500	6 600 - 7 200	5	2,0	150	8		1400
2	84	700	5 100 - 6 100	5 800 - 6 800	11	4,7	100	17		1000
AJA 1	13	700	5 900 - 6 400	6 600 - 7 100	5	3,0	120	16		1300
2	1	700	5 100 - 6 000	5 800 - 6 700	10	1,9	100	17		900
CORPS et CLASSES	(1)	EFFETIF Au 31/12/51	SALAIRE MENSUEL (hors prime) au 1/2/52	REMUNERATION MENSUELLE (avec prime) au 1/2/52	Nombre d'allocations de la classe	Donnée Moyenne de la classe (en mm)	Valeur de l'Allocation (en F)	Allocation Moyenne Annuelle Moyenne Moyenne Moyenne	Sam d'argent de la classe	Co-charge de la classe
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)

En ce qui concerne les chercheurs :

- L'ancienneté a peu joué dans la promotion CR1 → DR2 durant ces 4 dernières années. Cela se traduit par le rajeunissement du corps des DR dont 35 % ont moins de 5 ans d'ancienneté et par un vieillissement des CR1 (actuellement 23 % ont moins de 5 ans d'ancienneté, 61 % ont entre 5 à 10 ans d'ancienneté, 34 % ont entre 11 ans et 20 d'ancienneté, 5 % ont plus de 20 ans d'ancienneté).

- Les critères liés à l'importance croissante du travail en équipe ne sont guère pris en compte. Parmi ces critères, on peut citer : animation d'équipes, impact sur la communauté scientifique, valorisation, formation des jeunes chercheurs et ITA aux métiers de la recherche, transfert, activités relationnelles (internationales ou autres), fonctions administratives et de gestion.

4. MOBILITE ET AFFECTATION DES ITA EN 1991

A. MOBILITE DES ITA

Les demandes formelles de mobilité émanant des agents ont été de 148 (5,5 % des effectifs) et 56 ont été satisfaites (38 % des demandes).

. La moitié des postes ITA demandés par les unités a été affichée à la mobilité. 40 % des postes ont été pourvus au premier affichage et 13 % au second affichage [Tableau 10].

TABLEAU 10
DEVENIR DES POSTES AFFICHES A LA MOBILITE (1991)

	Postes mis au 1er affichage (Nombre)	Postes pourvus au 1er affichage		Postes pourvus au 2eme affichage		Total postes pourvus	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
TOTAL ITA	241	94	39	31	13	125	51
Ingénieurs	46	12	26	3	2	15	28
Techniciens	86	31	36	6	7	37	43
Agents	35	11	29	5	14	16	43
Administratifs	74	37	50	17	23	54	73

. Le nombre de mutations a été de 137 (56 avec un vœu préalable et 81 pour des raisons diverses : personnels obligés de muter car venant d'une unité fermée, personnels saisissant des "opportunités", mobilités purement administratives).

. Les modalités actuelles de gestion de la mobilité (et des attributions de postes frais également) ne sont pas toujours adaptés aux besoins des formations de recherche et des agents.

. Il semble que le Département de l'Emploi Scientifique et Technique (DEST) n'ait que peu de prise sur ces modalités.

- Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'ont qu'une connaissance a posteriori, et uniquement des mobilités effectivement réalisées.
- Il est évident que des critères scientifiques doivent présider à l'attribution des postes ITA (parmi ceux-ci doit figurer la notion d'équipe à savoir la volonté commune de chercheurs et d'ITA à travailler sur un projet, notion qui devrait se substituer à la notion d'ITA comme simple moyen de recherche. De plus les critères scientifiques (qui parfois sont subjectifs et/ou à court terme) ne sont pas les seuls critères à prendre en compte.
- Il pourrait être envisagé qu'un échelon local (CSCRI ? Institut fédératif ?...) soit impliqué dans les mobilités intra-régionales et qu'une commission nationale (à définir) soit impliquée dans les mobilités interrégionales et quand un même poste est remis fréquemment à la mobilité.

B. MODALITES DES RECRUTEMENTS D'ITA (CONCOURS EXTERNES)

De l'avis quasi-unanime, elles sont à revoir. Il apparaît en effet que dans un trop grand nombre de cas :

- les profils de recrutement sont flous.
- le travail demandé à l'agent ne correspond pas au profil sur lequel il a été recruté,
- la publicité des concours est confidentielle.

Ces imperfections rendent le travail des jurys difficile, entraînent que les critères peuvent varier d'un jury à un autre et se traduisent par une augmentation des demandes de non-validation de stage.

5 LA NECESSAIRE EVOLUTION DES STATUTS DES PERSONNELS

Les difficultés latentes de l'emploi scientifique vont devenir de réels problèmes pour l'adéquation à la réalité des métiers de Recherche si rien n'est prévu pour améliorer la gestion de l'emploi scientifique et technique. L'amélioration de cette gestion passant aussi par une évolution des statuts des personnels

Trois modifications apparaissent nécessaires :

- assurer des possibilités accrues de mobilité
- restructurer les différents corps d'ITA
- garantir la régularité du rythme des promotions.

A. ASSURER DES POSSIBILITES ACCRUES DE MOBILITE

Il ne s'agit pas là de la mobilité interne classique (thématique et/ou géographique) mais d'une mobilité qui permette aux personnels qui le souhaiteraient (chercheurs et ITA) de changer de métier. Le nouveau métier pouvant s'exercer à l'Inserm ou hors de l'Inserm (y compris en dehors du milieu de la recherche).

Ce type de mobilité nécessite d'une part que l'Inserm sache tirer profit des potentialités et des demandes des agents, d'autre part que de réelles passerelles soient mises en place

avec l'Université et qu'une information concernant les concours de fonctionnaires soit largement diffusée.

B RESTRUCTURER LES DIFFERENTS CORPS D'ITA

La division actuelle du statut ITA en 11 corps est plus souvent une source de difficultés qu'une "condition" d'efficacité.

Ce morcellement ne correspond pas à la réalité des 3 grandes fonctions (Ingénieurs et Equivalents administratifs, Techniciens et Secrétaires, Agents d'exécution) et il conduit en outre à une pression très forte sur les concours internes puisque pratiquement toute évolution de carrière ne peut être concrétisée que par un changement de corps (le concours interne n'est plus la reconnaissance d'un changement de qualification, mais le point de passage obligé pour toute amélioration de situation).

Le choix d'un nombre réduit de corps devrait donc être fait. L'échelonnement indiciaire de ces corps devrait être suffisamment ample et partiellement se recouvrir afin d'assurer un déroulement convenable de carrière dans le corps (reconnaissant l'évolution des qualifications réelles). Le passage dans un autre corps correspondrait alors véritablement à un changement de fonction.

Les corps techniques et administratifs devraient être fusionnés. En effet la technicité des fonctions fait que l'activité des uns et des autres se recouvrent largement (documentation, gestion, comptabilité...) et que l'inégalité des statuts est mal ressentie, peu justifiée, lourde à gérer et que le coût budgétaire d'une telle fusion est très limité.

C. GARANTIE DE LA REGULARITE DU RYTHME DES PROMOTIONS

La mise en oeuvre d'une politique de gestion des ressources humaines nécessite, notamment dans son volet formation, que le rythme des promotions ait une certaine régularité. Le taux de promotion devrait permettre à un corps de titulaire arrivé à un état stationnaire de se renouveler. Pour cela il doit être annuellement de l'ordre de 3 % de l'effectif du corps.

Mais en ce qui concerne les ITA, la conjoncture actuelle (11 corps et déclassement non résolu) impose d'abord un taux annuel compris en 6 et 9 % pendant 4 ans).

CONSEIL D'ADMINISTRATION

16 décembre 1991

A l'ordre du jour de ce conseil :

1 - PROJET DE DM3 DE L'INSERM POUR 1991

Cette décision modificative a pour objet d'accorder les écritures par rapport à la réalisation du budget en fin d'année.

- 3,7 MF de recettes nouvelles sont à inscrire au budget contre 28,85 MF d'annulation survenues à la suite de modification de co-financements d'opérations immobilières (abandon par l'INSERM de la maîtrise d'ouvrage).
- Quant aux dépenses, elles font état d'un surcoût de 26,5 MF au poste prestations familiales suite au versement de celles-ci directement par les Caisses. L'INSERM a dû régler à la CNAF le solde de l'exercice 90 et tout 91 à l'URSSAF.

Le représentant du Ministère du Budget, appuyé par le représentant du Ministère de la Recherche, demande à l'établissement de payer les deux-tiers des charges sociales 91 fin 91, le solde sur 92, ce qui fera "économiser" 9,5 MF sur le budget 91 (qui iront au fonds de réserve).

Le Secrétaire Général fait remarquer qu'il sera difficile de verser ce montant avant le 4 janvier 92, date à partir de laquelle un taux de pénalité de retard sera appliqué.

L'élue du SNTRS fait remarquer que son organisation syndicale était déjà très inquiète de la dotation 92 de la section III et qu'à présent, par cette mesure, c'est la section I qui se voit amputée d'une dizaine de millions de francs !

Cette DM3 est approuvée à la majorité des voix moins 4 votes contre (SGEN(2), SNCS, SNTRS) et 1 abstention (d'un nommé).

2 - DEMANDE D'AUTORISATION DE PRELEVEMENT DE 5,5 MF SUR FONDS DE ROULEMENT DU SCPRI pour acheter du matériel d'équipement

Après de longs débats techniques au cours desquels se révèle un problème politique de statut à donner au SCPRI, l'autorisation est refusée dans l'attente d'une entrevue entre les tutelles et M. Pellerin.

Une motions est rédigée à l'adresse du Ministère de la Santé dans laquelle est exprimé le vœu que le SCPRI puisse avoir les moyens d'exercer ses missions...

- 3 - BUDGET SCPRI POUR 1992 : il n'est pas bon. En diminution par rapport à 91 pour les équipements

4 - DEBAT SUR LA CONFIDENTIALITE EN EPIDEMIOLOGIE

M. Ducimetière, après avoir été présenté par P. Lazar au CA, rappelle l'historique de la situation :

- Le groupe de travail mis en place par P. Lazar en 1984 réfléchit avec la Direction Générale de la Santé sur la mise en adéquation des procédures épidémiologiques de l'INSERM par rapport à la loi Informatique et Liberté (Art. 378 du Code Pénal sur le secret médical)
- Un groupe de travail tripartite : INSERM, Ministères de la Santé et de la Justice intègre ses réflexions dans un avant-projet de loi sur les problèmes éthiques dans le domaine des sciences de la vie qui ne se concrétisera pas.
- Mme Lenoir reprend l'ensemble des réflexions sur le sujet (À paraître à la Documentation Française)

M. Ducimetière souligne que cela fait 7 ans que l'on cherche à améliorer le cadre juridique par la création d'un texte et l'amélioration de la loi de 1978 mais qu'il faut maintenant mener les réflexions par rapport à de grands principes qui aboutissent sur le compromis des libertés individuelles et la défense du développement de la recherche médicale pour des intérêts collectifs :

- faire la différence entre recherche et/ou étude de la santé au niveau des informations collectées (protocole)
- travailler en traitements informatiques (statistique pure) en respectant la loi Informatique et Liberté (CNIL)
- réfléchir sur le consentement éclairé des personnes qui désirent ou ne désirent pas se prêter à des recherches médicales

M. Ducimetière explique ensuite la différence entre la loi de 1978 qui encadre l'utilisation de données nominatives et la Loi Huriot qui concerne les personnes malades ou bien portantes qui acceptent volontairement de se prêter à une recherche.

M. Lazar souligne que ce débat est un débat de société qui interpelle tous les pays occidentaux. Il pense que ce débat ne doit pas s'arrêter au caractère nominatif ou pas des données mais qu'il doit s'étendre sur le fond : au contenu, à la façon et aux risques des demandes faites aux personnes.

L'élue du SNTRS trouve difficile de débattre d'un tel sujet en fin de séance après avoir réglé des problèmes techniques. En réponse, Le Président et M. Lazar prévoient d'organiser un espace et un moment où le conseil pourra débattre plus profondément de ce sujet.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

13 avril 1992

A l'ordre du jour de ce conseil :

I - RAPPORT D'ACTIVITE DE L'INSERM POUR 1991

La forme traditionnelle du rapport d'activité a été enrichie par le développement des thèmes, objets de débats, portant sur :

- la coopération entre l'INSERM et les entreprises
- le rôle de l'INSERM dans l'information du grand public et en particulier des jeunes
- le bilan social de l'INSERM : synthèse des bilans 1988, 89,90 et 91

1. La coopération entre l'INSERM et les entreprises

Présentation : Mme Lecomte, Directeur Général de la Division vaccin Pasteur Mérieux (membre du C.A. au titre des personnalités choisies en raison de leur compétence dans le domaine économique et social).

La coopération avec les entreprises s'articule autour de quatre modalités d'intervention :

- *la communication* : échanges d'informations, édition et diffusion d'annuaires et de guides, organisation de réunions, colloques et consultances, participation à des instances stratégiques associant les entreprises (Comité Paritaire Médicament, Haut Comité Nutrition Santé...)
- *la réglementation* : le nombre des contrats a doublé de 1985 à 1991 dans les domaines respectifs du médicament (171 contrats en 1991), des biotechnologies (150 contrats en 1991) et du GBM (118 contrats en 1991).
- *la protection des inventions* : 260 brevets initiaux dont 40 nouveaux en 1991
44% concernent les biotechnologies
28% concernent le médicament et le GBM
- *la création d'entreprises* : 13 ont été créées à l'initiative de l'INSERM dont 4 avec participation de l'INSERM au capital. 600 emplois nouveaux ont été créés.

Au total ce sont 191 unités soit 75% des unités qui ont des collaborations avec l'industrie. Le nombre des partenaires industriels a baissé en 1991 (182 contre 200 en 1990 et 215 en 1989).

La cause essentielle en est à la fois : les regroupements industriels et la croissance du nombre de contrats par entreprise.

La répartition est :

PME	45%
Filiales françaises de groupes étrangers	13%
Groupes français	19%
Sociétés étrangères	19%
Institutions	5%

Au cours du débat ont été abordés les problèmes de l'Europe et du libéralisme de Maastricht (J. Deflassieux, Banque des échanges internationaux), la création de la Direction de l'Innovation, de la Technologie et de l'action régionale au Ministère de la Recherche, du développement souhaitable de la consultance restée à un niveau bas. (Directeur Général de l'INSERM).

2. Le rôle de l'INSERM dans l'information du grand public et en particulier avec les jeunes

Présentation : Mme Evelyne Eschwege, Directeur de l'unité INSERM n° 21 à Villejuif (membre nommé au titre des personnalités choisies en raison de leur compétence dans le domaine de la recherche biomédicale et de la santé).

Les différentes actions directes menées dans ce domaine sont : les activités autour du XXe anniversaire (1984), les projets d'action éducative, la réalisation de maquettes pédagogiques, des actions avec les municipalités (théâtre...), avec la Villette et enfin les Clubs INSERM Jeunesse.

D'autres, dites actions indirectes ont pour médiateurs : la Presse, les enseignants et les médecins (peu). L'attention a été attirée sur la participation encore faible des chercheurs à ces transferts de connaissance.

Le débat a porté sur la nécessaire (Directeur Général de la Santé) ou inquiétante (Directeur Général de l'INSERM) "surprofessionnalisation" de la communication et de l'éducation sanitaire.

A été évoquée la surcharge des personnels (L'élue du SNTRS), chercheurs et ITA qui doivent faire face à de nombreuses activités annexes à leur activité principale.

Le Directeur Général a insisté pour qu'après sa vie active, le chercheur puisse s'investir dans ce genre d'action (création de Clubs INSERM, temps partagé). De même aider les médecins à devenir partie prenante de l'éducation à la santé.

3. Bilan Social : de 1988 à 1991

Présentation : André Kirn, Président du Conseil d'Administration.

De cette étude, il ressort :

Pour les chercheurs :

- l'âge moyen des CR1 a augmenté
- l'ancienneté moyenne pour les chercheurs ayant une promotion est inférieure à 8 ans (ce qui implique que la promotion se fait plus au mérite qu'à l'ancienneté)
- le nombre de chercheurs hors unité s'accroît

Pour les ITA :

- l'effectif ingénieur croît, tandis que celui des emplois de techniciens diminue, cette diminution atteignant 20% chez les AGT
- les emplois d'administratifs sont stables
- 42% d'ITA ont eu une amélioration de carrière (588 par concours interne, 97 au choix et 453 ont changé de grade)
- le déclassement touchait 807 ITA. 351 d'entre ces agents déclassés n'ont obtenu aucune promotion. 264 ne se sont pas présentés aux derniers concours internes (lassitude ? écoeurement ? errements entre des critères... introuvables ?)
- la formation a augmenté de 127% de 1983 à 1989 et de 106% de 1989 à 1991. L'engouement reste fort pour la formation en anglais.

Au cours du débat a été évoquée la prolongation des efforts du Gouvernement sur l'emploi et sur la nécessaire évolution à avoir sur la préparation aux concours (J. Bravo, Ministère de la Recherche).

L'élue du SNTRS a rappelé que pour éponger le déclassement, une commission devrait être mise en place afin d'éviter l'humiliation répétée de candidats qui échouent le plus souvent à cause de la prééminence de l'évaluation du faire-savoir par rapport à celui du savoir-faire. Enfin, elle a demandé aux représentants des ministères s'ils pouvaient comparer sur 10 ans le coût d'une promotion un peu moins malthusienne à celui induit par l'amertume et la démotivation.

D. Douget du SGEN a parlé de la réapparition de vacataires aux postes occupés autrefois par des agents de catégorie C.

Ont été évoqués ensuite par le Directeur Général de l'INSERM :

- le souhait de voir réduit le nombre de corps statutaires dans les EPST
- le désir de créer le corps de Directeur d'administration de gestion et de transfert (DAGTR) à partir du corps des DR2 et par promotion de CR et d'autres corps (Ingénieurs). Selon le Directeur Général, la situation dans les unités est difficile lorsque deux ou trois Directeurs de recherche travaillent dans une équipe.

NB : Il a été précisé plus tard, notamment dans les CSS, au CS et à la CAR, qu'il y aurait de 100 à 150 DR2 qui pourraient remplir ces fonctions (nationales, régionales et locales dans le cadre de la politique de site). C'est-à-dire qu'à partir d'une arithmétique, on détermine le nombre de personnes susceptibles d'occuper des fonctions non encore définies !

Soumis au vote, le rapport d'activité pour 1991 qui, d'après le Directeur Général traduit une progression remarquable, a été adopté à la majorité des voix moins deux refus de vote (SNCS et SNTRS). Ces deux refus de vote ont été motivés par le manque de moyens mis à disposition de l'organisme pour mener à bien sa mission de service public de recherche, aggravé en 1991 par l'amputation des crédits pour effort de guerre (Subvention publique 91 hors contrats et hors salaires : 93,71MF ; subvention industrielle : 78,12MF).

Par ailleurs, une étude sur le nombre de CRE attribués à des chercheurs d'unités fermées a été demandée par l'élue du SNTRS.

II - "LOCALISATION"

Un échange de vues rapide sur la "localisation" de la recherche a laissé apparaître une inquiétude sur la qualité des projets, sur les moyens mis à disposition pour réaliser les créations d'unités en province.

Pour le blocage des recrutements d'ITA en Ile de France, si des demandes de mobilité en province s'affichent (5 pour 92), si des postes sont jugés prioritaires, l'INSERM pourra procéder à quelques recrutements. Ce point sera revu au cours du CA de juin.

III - CONVENTION CONSTITUTIVE DU GIP ANRS

Dans le GIP, l'INSERM possède 17% des droits (comme le CNRS et l'Institut Pasteur, l'État par le biais du Ministère de la Recherche dispose de 49 %). L'INSERM met 15 postes à disposition de l'ANRS.

Il est constitué pour 6 ans.

Il est doté :

- d'un CA qui se dote d'un directeur n'ayant pas la qualité d'administrateur
- d'un Conseil scientifique de 15 membres désignés par le CA et de Comités scientifiques sectoriels dont les membres sont nommés par le directeur après avis du conseil scientifique.

Le budget de l'ANRS est sur la base de l'année 1992 de 180 MF.

Mardi 9 juin 1992

A l'ordre du jour de ce conseil :

I - LES COMPTES FINANCIERS DE L'INSERM ET DU SCPRI

1. Pour l'INSERM, trois éléments à retenir :

- **Bonne consommation des crédits :**
93,30% des crédits ouverts ont été mandatés
95,85 % des crédits ouverts ont été engagés.

Les crédits reportés représentent 6,2 % de l'ensemble des crédits ouverts (9,2 en 90). Apparaissent toutefois un peu plus de 11 millions de francs de crédits non reportés soit 0,5% de l'ensemble des crédits.

- **Dans les dépenses de 2^{ème} section :** un des plus gros postes est celui d'entretien-réparation qui contient, notamment, le paiement des sociétés qui assurent l'entretien des laboratoires.

L'élu du SNTRS, soutenue par le Président du Conseil d'Administration a attiré l'attention du Conseil sur les conséquences de cette sous-traitance :

- risques encourus par les personnes employées — le plus souvent illettrées — et par l'ensemble des autres personnes notamment chargées de l'évacuation des déchets
- problème "moral" : l'argent du contribuable peut servir à autre chose qu'à faire vivre des sociétés qui exploitent cette main-d'œuvre pas qualifiée
- problème d'hygiène dans les laboratoires mal entretenus (germes etc...)

- **Le fond de roulement** est encore bas : 18 jours. Figurent parmi les restes à recouvrer dans la comptabilité de l'Agent Comptable 30 MF au titre du solde de la subvention du 4^{trimestre}...

2. Pour le SCPRI :

- la consommation des crédits ouverts s'élève à 92,25% pour les mandaterments. Les reports représentent 4,46% du budget 91 (11,45 en 90)
- le fonds de roulement est de 63 jours (136 jours en 1990)

II - DM1 INSERM ET SCPRI AU BUDGET PRIMITIF 92 :

Cette DM est la plus importante de l'année en montants car elle contient les reports de crédits :

1. Pour l'INSERM :

Restes à payer (RAP) sur crédits de titre III
(personnel et formation permanente) = 1,3 MF

Reports sur crédits de titre IV :

- 4,5 MF pour l'ANRS (élevé)
- 30,8 MF pour l'INSERM dont 23 MF de restes à payer

Un point : il y a à l'INSERM 23 MF d'autorisation de programmes (AP) disponibles non reportées :

15 MF affectés au programme national de recherche sur le génome humain et transférés à d'autres organismes mais 8,3 MF d'AP d'opérations immobilières ouverts en 1986, non affectées à une opération déterminée et non susceptibles d'être couvertes en CP (1).

A propos des reports de crédits sur ressources extérieures, une observation a été de nouveau faite à l'organisme par le représentant du Ministère du budget : essayer de recouvrer ces crédits dans des délais raisonnables afin de les utiliser dans l'année. Ce qui signifie que l'organisme qui doit recourir à des financements extérieurs pour survivre risque d'être pénalisé à cause des délais pris par les pourvoyeurs de fonds à adresser ces fonds !!!

Par ailleurs, il a été réconfirmé que les primes d'intérêt collectif seront versées aux ingénieurs et chercheurs exerçant les fonctions décrites dans l'arrêté d'application.

Après DM1 le budget de l'INSERM s'élève à :

- budget 92 avant DM1 : 2,034 milliards
- montant de la DM1 : 159 millions
- budget 92 après DM1 : 2,193 milliards

2. Pour le SCPRI :

Reports de crédits et prélèvement sur fonds de roulement (5 MF) pour poursuivre l'installation du réseau de surveillance TELERAY, l'aménagement de bâtiments afin de réaliser le PC de crise du SCPRI, le renouvellement de détecteurs et matériels des postes de contrôle des véhicules d'intervention et celui d'une partie des systèmes informatiques de saisie des données.

Montant total de la DM : 11,5 MF ce qui porte le budget du SCPRI après DM1 à 66,4 MF.

III - DEBAT SUR LA POLITIQUE DE LA LOCALISATION ET DEVELOPPEMENT DES SITES A L'INSERM

Le Directeur Général a repris les grandes lignes de ce qu'il a développé dans les régions ou secteurs d'Ile de France en assemblée générale des personnels.

Il a précisé quelque peu la notion d'Institut Fédératif de site qui se dénommera désormais Institut Fédératif en recherche biomédicale et/ou en santé et a parlé d'unités qui pourraient se mettre en réseau sur une base thématique.

4 conditions pour créer un Institut Fédératif :

- volontariat
- diversité d'organisation
- évolutivité
- subsidiarité (valeur ajoutée par rapport au statut quo avec les partenaires)

Le débat n'a pas manqué d'intérêt dans la mesure où les représentants des ministères et notamment du budget ont laissé planer le doute sur le budget 93 : l'organisme n'aura pas forcément les moyens de cette politique de "localisation" qui pourraient être données en fonction de la cession d'actifs. En clair procéder à des transferts est la seule voie qui plaise surtout s'il y a gain sur les immeubles !

Pour les personnels, les mesures d'accompagnement risquent d'être plus qu'aléatoires, puisque n'entrent pas en ligne de compte, pour pouvoir bénéficier d'aides gouvernementales, les déplacements volontaires vers la province.

IV - GIP CENTRE NATIONAL DE SANTE PUBLIQUE

Ce GIP a pour objet prioritaire :

- de développer, coordonner et améliorer les activités d'observation et de surveillance épidémiologique de l'État de santé de la population ;
- de mettre en place une capacité d'appui à l'intervention sur le terrain, à la demande des autorités concernées, notamment l'investigation épidémiologique en situation d'urgence ;
- de favoriser et de coordonner le développement d'outils d'analyse du système sanitaire, notamment hospitalier ;
- d'utiliser les outils d'enseignement, de recherche, d'information et de coopération internationale dans les domaines d'activités couverts et de favoriser les interfaces entre les structures d'action en santé et les institutions d'enseignement et de recherche en santé publique.

Son siège est fixé à l'hôpital national de St Maurice. Il pourrait — et c'est la 1ère fois — avoir du personnel propre, recruté sur CDD pour le temps de sa durée (6 ans renouvelables).

Le Directeur Général de l'INSERM a demandé une révision de son appellation car ainsi dénommé il "télescope" trop l'INSERM. Il demande également une reformulation de certains articles.

L'élue du SNTRS a demandé dans quelle instance seraient représentés les personnels, puisque pour la première fois il y a du personnel propre. Face au vide prévu en la matière, elle a demandé que soit prévue dans le texte constitutif des GIP la création de conseils de services (proposition acceptée).

Prochaine réunion le 1er juillet

Conseil d'administration exceptionnel sur :

- création GIP Agence Française du Sang
- création GIP Nutrition humaine (Clermont-Ferrand)