

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 91 400 ORSAY Tél. 69.07.60.13.
C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : G. MANDVILLE

Supplément au N° 3 VENDREDI 18 JANVIER 1991

2,00 F

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

FLASH

Spécial INSERM.

A TOUS LES ADHERENTS

AUX SECRETAIRES REGIONAUX } CNRS
AUX MEMBRES DE LA CE

ARRETER LA GUERRE.
LE SNTRS-CGT VOUS APPELLE A PARTICIPER NOMBREUX
A TOUTES LES INITIATIVES PRISES POUR ARRETER LA GUERRE

PAGE 2

SOMMAIRE

- PAGE 3 - COMPTE RENDU DE LA COMMISSION FORMATION PERMANENTE
DU 10 DECEMBRE 1990
- PAGES 4/8 - PLAN DE FORMATION 1991
- PAGES 9/10 - COMPTE RENDU DU C.T.P.C. DU 20 DECEMBRE 1990
- PAGES 11/12 - RESULTATS COMPLETS DES ELECTIONS AUX C.S.S. INSERM
- PAGES 13/14 - COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 8/10/90

INFORMATION PAGE 15

Si vous voulez déclarer vos cotisations syndicales
dans votre déclaration de revenus, vous pouvez
demander une ATTESTATION DE COTISATIONS SYNDICALES
(exemplaire ci-joint) au trésorier de votre section
(qui doit en garder un double) ou à la trésorerie
nationale INSERM pour les isolés.

ARRETER LA GUERRE.

DECLARATION DU BUREAU CONFEDERAL DE LA C.G.T.

Depuis zéro heure, les avions américains bombardent l'Irak.

Les destructions, les morts vont être dramatiquement lourds ,

La C.G.T. réaffirme avec force que cette guerre ne constitue pas une solution. Elle n'est pas celle de la France.

Elle peut entraîner le monde dans un périlleux engrenage.

Nous n'acceptons pas que notre pays soit engagé dans cette guerre au service de l'hégémonie américaine.

Le déclenchement des hostilités ne saurait nous faire renoncer à lutter pour la seule exigence conforme aux intérêts des salariés et de l'ensemble du peuple : la recherche d'une solution pacifique.

L'opinion française n'est pas seule. Dans le monde entier grandit l'opposition des peuples exprimée par de grands mouvements. C'est la force morale et matérielle la plus puissante capable d'arrêter le massacre et d'imposer la négociation.

Ensemble, faisons grandir cette volonté : il faut arrêter cette guerre, il faut retirer les troupes françaises du golfe.

Dès ce matin, sur tous les lieux de travail, sous toutes les formes - rassemblements, débats, consultations, arrêts de travail... les salariés doivent faire entendre leur voix.

Partout, assurons le succès des manifestations qui seront organisées dans la journée avec toutes les forces pacifiques à Paris et dans toute la France.

Montrouil, le 17 janvier 1991 - 4 h.

LE SNTRS-CGT

VOUS APPELLE A PARTICIPER

NOMBREUX

A TOUTES LES INITIATIVES PRISES

POUR ARRETER LA GUERRE.

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION FORMATION PERMANENTE du 10 décembre 1990

Cette commission avait à son ordre du jour un plan de formation 1991 qui a été soumis au CTPC du 20 décembre (voir le texte de ce plan en fin de compte rendu tel qu'il a été présenté au CTPC). Il est à noter qu'une partie des membres de la commission ne participe plus (par exemple le SNCS-FEN n'a plus qu'un représentant mais le SNTRS-CGT et le SGEN-CFDT sont toujours très représentés).

Nous nous sommes félicités de retrouver l'état des réflexions et les priorités définies par la commission dans ce plan. Nous avons souligné que le manque de propositions concrètes et de prospectives, notamment dans la partie formations scientifiques (nous avons fait ajouter technologiques et méthodologiques), dénote le retard pris dans ces domaines par la Formation Permanente à l'INSERM.

Une discussion assez longue a tourné autour de : comment et à qui faire connaître ce plan une fois passé au CTPC ? Il sera bien sûr adressé aux instances intéressées, CSCRI par exemple, aux animateurs qui devraient réunir les correspondants de leur secteur pour le faire connaître et le mettre en oeuvre.

Nous sommes également intervenus sur la nécessaire indépendance de la commission vis-à-vis de la Direction Générale et de l'Administration (ce sera en tout cas notre attitude). Cette instance a pour but d'émettre des réflexions, des propositions et c'est à l'Administration de prendre la responsabilité de retenir ou non telle ou telle proposition. C'est le cas pour des propositions de formations organisées en laboratoires (selon nous, c'est indispensable pour certaines techniques). La Direction n'a pas retenu ces propositions, la commission ne doit pas pour autant cesser de réfléchir et de faire des propositions dans ce sens.

La commission s'est également préoccupée des moyens humains à mettre en oeuvre pour la formation et en particulier des animateurs de formation dans chaque ADR qui seraient des gens formés pour conseiller les agents, impulser l'organisation de stages, coordonner etc...

Ces animateurs ne doivent pas être des agents que l'on a désigné sans procéder aux décharges de service nécessaires pour l'accomplissement de cette tâche comme c'est le cas actuellement dans plusieurs ADR. En région parisienne, signalons néanmoins que trois animateurs sont en fonction. La formation des animaliers est également préoccupante car une nouvelle législation va contraindre tout agent ayant accès à des animaux à un agrément, c'est-à-dire avoir suivi une formation dispensée par un formateur habilité. L'INSERM, là encore, risque de prendre un retard qui pourrait avoir des conséquences graves sur le fonctionnement des laboratoires.

Une réflexion est engagée sur la possibilité de profiter du savoir-faire des ateliers de formation afin de mettre sur pied des formations adaptées pour les techniciens. Des groupes de travail ont été constitués sur :

- 1 - L'évaluation des formations ;
- 2 - La communication de l'information avec les différentes instances, la Direction et les personnels ;
- 3 - Les formations de reconversion.

DEPARTEMENT DES PERSONNELS
ET DES AFFAIRES SOCIALESBureau de l'Action Sociale
et de la Formation Permanente

- PREAMBULE -

Dans sa circulaire du 23 février 1989 relative au renouvellement du service public, Monsieur Michel ROCARD évoque la formation dans les termes suivants :

"La formation initiale et continue des agents doit jouer pleinement son rôle d'instrument privilégié, et de la valorisation professionnelle des agents et de l'adaptation de leurs qualifications aux évolutions des missions et des métiers".

Ultérieurement l'accord cadre du 29 juin 1989 sur la formation continue dans la fonction publique a défini les finalités de la formation dans les années à venir :

"Une politique d'ensemble de la formation dans la fonction publique de l'Etat doit donc avoir pour objectifs de donner un net essor à l'effort de formation dans le cadre des priorités qu'exige le fonctionnement efficace des services, de revitaliser la promotion interne et également de donner la place qu'il convient aux aspirations des agents".

La formation constitue donc un investissement pour l'avenir. Elle est l'un des moyens éminents contribuant à la fois à la politique scientifique générale de l'INSERM et au développement individuel de ces agents.

En effet, la formation doit permettre à l'organisme son adaptation à l'évolution de la recherche mais également favoriser l'amélioration de la gestion des ressources humaines.

Il en résulte que la formation est un élément essentiel à l'INSERM notamment par :

- son initiation ou son aide à l'évolution thématique
- le soutien fondamental qu'elle doit apporter en cas de fermetures d'unités.

En outre, la formation facilite la mobilité et peut être un accompagnement indispensable lors de la création de nouveaux groupes de recherche.

Dans tous les cas, la formation constitue pour les personnels un moyen de qualification, de promotion ; elle permet ainsi leur épanouissement professionnel et personnel.

L'équilibre entre la formation à l'initiative de l'organisme et la formation à l'initiative de l'individu devra être préservé.

PLAN DE FORMATION 1991

I - MOYENS D'INTERVENTION MIS EN OEUVRE

A) LES STRUCTURES

A-1. Au plan National

A-1 a. La Commission Formation

Mise en place en juin 1989, elle se compose de représentants du Conseil Scientifique, des Commissions Scientifiques Spécialisées, de la Commission Administrative de la Recherche, du Comité Technique Paritaire Central et des Commissions Administratives Paritaires. Instance nationale consultative, elle a une mission de coordination, d'évaluation et de définition des grands axes et des grands équilibres de la politique de formation.

Son premier rapport présenté à la Direction Générale en juin 1990 est un document d'analyse et de synthèse des différents travaux qu'elle a menés (annexe 1), notamment l'enquête sur l'évaluation des besoins en formation permanente à l'INSERM (annexe 2).

A-1 b. Le Bureau de l'Action Sociale et de la Formation Permanente.

Chargé d'assurer la mise en oeuvre de la politique de formation permanente, ses missions sont multiples :

- . information générale sur la formation et sa réglementation,
- . assistance technique pour la mise en place d'actions de formation,
- . coordination des animateurs de formation,
- . gestion de la formation,
- . secrétariat, organisation et suivi des travaux de la commission formation.

A-2. Au plan régional

A-2 a. Les animateurs de formation au niveau des administrations déléguées régionales.

Ils sont chargés d'assurer, en coordination avec le BAS.FP, la mise en oeuvre de la politique de formation régionale.

Leur rôle est le suivant :

- identifier les besoins en collaboration étroite avec les "acteurs" de la formation, notamment les CSCRI, les correspondants formation,
- élaborer des plans de formation régionaux en cohérence avec le plan annuel de formation de l'Institut,
- mettre en place les actions de formation qui en découlent.

Le réseau des animateurs a été renforcé en 1990 par la nomination de 3 agents pour la région Ile de France :

- Secteur Cochin : ADR 13, 14 et 18
- Secteur Montrouge : ADR 15 et 17
- Secteur Paris-Nord : ADR 6, 12 et 19

A-2 b. Les Conseils Scientifiques Consultatifs Régionaux INSERM.

Instances régionales scientifiques consultatives, les CSCRI ont un rôle essentiel à jouer dans la définition des besoins spécifiques de chaque région.

A-3. Au plan local

Un correspondant formation a été mis en place en 1990 au sein de chaque unité INSERM.

Son rôle est principalement :

- d'impulser une réflexion sur les besoins des unités
- de repérer leurs potentialités de participer activement à l'effort de formation nécessaire dans les années à venir.

Il est l'intermédiaire entre l'unité, l'animateur de formation au niveau de l'administration déléguée régionale et le BAS.FP. Il lui appartient de faciliter la circulation de l'information entre ces différentes structures.

B) LE BUDGET

L'application de l'accord-cadre sur la formation permanente dans la fonction publique a permis d'obtenir un budget qui, s'il n'atteint pas encore les 2 % de la masse salariale de l'organisme, a considérablement augmenté, passant de 3 MF en 1989 à 6,18 MF en 1991.

II - CONTENU DU PLAN

Le rapport de la commission formation a défini le schéma général de ce que pourrait être la formation à l'INSERM :

formation d'adaptation à un premier ou à nouvel emploi et formation continue, dans lesquelles doivent s'inscrire les objectifs prioritaires mis en évidence (formations en biologie moléculaire, administrative, à l'intention des personnels de catégorie C,).

Le plan de formation tient compte des recommandations de la Commission Formation.

A) FORMATION D'ADAPTATION A UN PREMIER OU NOUVEL EMPLOI OU A DE NOUVELLES FONCTIONS

A-1. Formation des secrétaires d'administration de la recherche recrutés par concours externe

Organisée au niveau national, cette session obligatoire de 15 jours est proposée aux secrétaires d'administration de la recherche admises au concours, et se déroulera avant leur prise de fonctions. Elle a pour objectif de leur permettre une meilleure connaissance de l'INSERM et d'acquérir une information complémentaire sur leur futur métier.

Après évaluation, certains des modules pourront servir de référence pour la formation de nouveaux entrants notamment sous forme de journées d'information organisées au niveau des ADR.

A-2. Formation des nouveaux directeurs d'unités

Une session de 4 jours a été organisée pour la première fois en 1990, une deuxième session se déroulera dans les mêmes conditions en 1991.

Son objectif est de donner aux nouveaux directeurs d'unités l'information la plus complète sur le fonctionnement général de l'organisme sous tous ses aspects (présentation de l'INSERM, le personnel, le budget, l'éthique, l'information, la valorisation, les relations internationales, le fonctionnement des unités...).

B) FORMATION CONTINUE

Elle doit permettre aux agents d'acquérir non seulement les connaissances nécessaires par l'évolution des techniques, mais aussi les connaissances de base sans lesquelles aucune progression n'est possible.

B-1. Formation "remise à niveau et requalification" (objectif prioritaire)

En collaboration avec l'Education Nationale, une action de "remise à niveau et de requalification" va être lancée à l'intention des personnels de catégorie C (administratifs et techniques).

Son objectif est de donner dans un premier temps à des agents qui très souvent n'ont bénéficié d'aucune formation initiale ou continue, une culture générale de base (administrative ou scientifique) qui leur permettra dans un deuxième temps d'accéder à des stages plus techniques.

Afin d'adapter le contenu du stage aux besoins réels des agents, une phase préalable d'entretien est prévue avec chacun d'eux.

La formation se déroulera ensuite en deux phases :

- 1) "apprendre à apprendre" 10 demi-journées
- 2) "acquisition de compétences, de savoir-faire...", 10 jours à raison d'une journée par semaine.

Elle sera proposée à cinq groupes de 12 agents maximum : animaliers, employés de service (laverie, ménage) et administratifs, sur Paris et en régions (Strasbourg, Lyon). Après évaluation, cette formation devrait pouvoir, dans un deuxième temps, se généraliser et être accessible à tous les agents de catégorie C de l'organisme.

B-2. Formations Scientifiques

B-2 a. Les ateliers formation

Leurs objectifs sont de :

- faire le point sur des questions vives,
- diffuser rapidement des techniques de pointe dans divers milieux,
- faire acquérir une maîtrise technique effective par une formation pratique sur mesure.

9 ateliers sont prévus en 1991.

B-2 b. Les formations générales

L'INSERM privilégie en 1991 les actions organisées sur Paris et en régions sur les thèmes suivants :

- *EXPERIMENTATION ANIMALE*
- *BIOLOGIE MOLECULAIRE (DISCIPLINE PRIORITAIRE)*
 - . initiation, mise à niveau (stages prévus à Paris, à Lille, à Lyon, à Marseille, à Bordeaux)
 - . hybridation in situ (Lyon)
 - . initiation aux techniques de base de génétique moléculaire (Bordeaux)
 - . PCR
 - . Sondes froides
- *BIOLOGIE CELLULAIRE*
 - . cultures de cellules
- *MICROSCOPIE ELECTRONIQUE*
- *STATISTIQUES EN BIOLOGIE.*

B-3. Formation des personnels administratifs

Son objectif est d'accroître le professionnalisme des agents affectés au Siège, dans les ADR ou les Unités et d'optimiser ainsi les performances de l'administration tant du point de vue technique que dans le domaine de la communication.

Le stage d'adaptation à un premier emploi des SAR pourra servir de base à la mise en place de certains modules à l'intention des personnels administratifs déjà en fonction.

- . connaissance de l'INSERM
- . notions de droit public
- . expression écrite
- . comptabilité publique, finances publiques, gestion.

D'autres modules sont prévus :

- . notes administratives, de synthèse, résumé, rapport
- . documentation
- . formation à l'achat, procédures d'achat.

Ces actions coordonnées par le BAS.FP, seront pilotées en région au niveau des Administrations Déléguées Régionales.

B-4. Formation micro-informatique

La demande est très forte, essentiellement axée sur l'utilisation de deux types de matériel : IBM et Macintosh.

Les stages d'utilisation de logiciels seront reconduits et intensifiés :

- . traitement de textes (Word 4 ou 5)
- . fichiers (excel)
- . graphiques
- . P.A.O.
- . bibliographie
- . gestion des unités.

Ces actions qui répondent à l'un des objectifs définis par l'accord-cadre de "modernisation du fonctionnement des services", concernent toutes les catégories de personnels.

Une réflexion sur une meilleure adéquation aux besoins spécifiques des unités est prévue. La mise en place d'une cellule-conseil en informatique est envisagée.

B-5. Formation "outil de développement des ressources humaines"

B-5 a. "Ressources humaines"

Ces stages doivent permettre une meilleure intégration de tous les personnels, quelque soit leur niveau hiérarchique, à la vie de l'organisme, ils s'insèrent en outre dans la perspective de la modernisation du fonctionnement des services.

Des modules de 5 jours sur les thèmes suivants sont prévus :

- . communication, expression orale
- . organisation du travail, gestion du temps (amélioration de l'efficacité)
- . lecture rapide.

Ils concerneront toutes les catégories de personnels.

Seront programmés, plus particulièrement pour les personnels responsables d'encadrement, les stages suivants :

- . animation d'équipe (module de 5 jours)
- . conduite de réunion (module de 5 jours)

Le stage des "nouveaux directeurs d'unités" pourra servir de référence pour la mise en place de modules "connaissance de l'INSERM" destinés à toutes les catégories de personnel.

B-5 b. Promotion interne

Les candidats aux concours internes pourront bénéficier de stages "préparation aux concours", d'une durée de 5 jours (le rapport écrit, l'oral).

L'éventualité d'une formation des personnes siégeant dans les jurys est à l'étude.

B-6. Formations en langues

Offertes aux agents INSERM depuis quelques années, elles concernent à la fois les chercheurs et les I.T.A. Les objectifs poursuivis sont différents selon les catégories :

- pouvoir s'exprimer et participer activement aux congrès scientifiques
- accueillir des chercheurs étrangers au sein des unités
- répondre au téléphone
- savoir rédiger
- savoir lire une notice concernant le fonctionnement d'un appareil.

Les formations suivantes seront proposées :

B-6 a. Préparation à la conférence et au débat en langue anglaise: pour les chercheurs sur une durée de 6 jours en collaboration avec le CNRS, l'INRA ou des organismes privés.

B-6 b. Rédaction en anglais d'articles scientifiques : plus particulièrement destinées aux chercheurs, d'une durée de 3 jours.

B-6 c. Cours extensifs ou intensifs :

ils concernent des groupes de 15 agents maximum, à des niveaux différents (faux débutant, intermédiaire, perfectionnement, anglais scientifique) et peuvent être suivis par toutes les catégories de personnels. Ils sont organisés soit en rémunérant des intervenants, soit en collaborant avec d'autres organismes (INRA : méthode A.F.A, Universités...)

B-6 d. Stage "telephoning in English" :

module d'une journée programmé pour les agents susceptibles de répondre au téléphone en anglais (secrétaires d'unités plus particulièrement), il a pour objectif de leur donner les principes essentiels de base.

B-7. Formation Hygiène et Sécurité

La formation à la prévention des risques professionnels s'intègre dans un processus de sensibilisation et d'information.

Les formations qui seront mises en place ont pour objectif de donner aux agents concernés les moyens d'identifier et d'évaluer les risques auxquels ils sont soumis afin de pouvoir les prévenir.

B-7 a. Initiation à la prévention

Ces formations de deux jours concernent tous les "nouveaux entrants" impliqués dans un programme de recherche (agents INSERM ou non).

B-7 b. Stages thématiques

- risques biologiques - risques chimiques
- la personne compétente
- travail sur écran
- secourisme
- flux laminaire

B-7 c. Formation des correspondants en hygiène et sécurité
· soit sous forme d'E.A.O. (enseignement assisté par ordinateur)

· soit sous forme de journée consacrée à un thème (organisation de la prévention, risque chimique, risque biologique, risque électrique, radio-protection, ambiances physiques).

B-7 d. Séminaires en laboratoires :

Expositions itinérantes sur le risque biologique suivi d'un débat avec les agents du laboratoire concerné.

B-8. Formations des "acteurs de la formation"

Pour mettre en place sa nouvelle politique de formation, l'INSERM a renforcé sa structure "formation". L'organisme prévoit en 1991 d'optimiser ce potentiel interne en énonçant des actions à l'intention de tous les "acteurs" de la formation.

B-8 a. Animateurs : les modules prévus pour ces derniers sont les suivants :

- analyse de besoins : 3 jours
- plan de formation : 3 jours
- évaluation des actions : 3 jours

B-8 b. Les correspondants formation : des journées d'information sur leur rôle, sur les structures, et sur les moyens mis en jeu seront organisées au niveau de chaque Administration Déléguée Régionale.

B-8 c. Les formateurs internes : pour permettre aux agents qui seront appelés à intervenir au cours d'un stage d'assurer des formations dans les meilleures conditions, un module de formation de formateurs occasionnels sera mis en place.

Il a pour objectif de donner aux intéressés une méthodologie de préparation et d'animation de stages.

COMPTE RENDU DU CTPC du 20 décembre 1990

Le premier point à l'ordre du jour, après l'adoption du PV du CTPC précédent, était le plan de formation pour 1991.

Il a été élaboré à partir des travaux et du rapport au Directeur Général de la Commission Nationale de Formation Permanente (CNFP).

Il est un engagement de mise en oeuvre de la part de l'Administration. Il respecte les priorités définies par la CNFP. Il sera diffusé largement ; les formations proposées ne se substituent pas aux demandes individuelles.

AU PLAN GENERAL

Après l'intervention du SNTRS-CGT, la Direction Générale accepte que le préambule fasse référence à la note d'orientation sur la Formation Permanente adoptée par le CTPC en 1988 (orientations que nous avons votées favorablement car elles nous convenaient) et également qu'il fasse état que ce plan est une première étape d'un plan pluriannuel.

Après une large discussion sur la "gestion des ressources humaines", le consensus se fait sur son remplacement par "gestion prospective des personnels". A notre demande, il est accepté d'introduire le rôle du conseil de laboratoire au plan local dans les structures qui interviennent dans la Formation Permanente en plus du correspondant. De même, il est accepté également d'exprimer le budget en % de la masse salariale réelle et de dire que 2% est un "objectif".

SUR LE CONTENU DU PLAN

Les points discutés, en particulier par le SNTRS-CGT, sont :

- l'adéquation de l'organisation de la Formation par rapport à l'organisation du travail pour les agents de la catégorie C ;
- l'extension de la formation des SAR, recrutés nouvellement, aux AJA notamment et aux SAR en place ;
- la mise à niveau préalable pour être au niveau de connaissances nécessaires pour accéder à un stage ;
- la mise en place des formations rendue nécessaire par les nouvelles réglementations sur l'expérimentation animale.

Comment répondre aux besoins, notamment des TS et des AI, en faisant de la prospective sur l'évolution des technologies ? Pour la formation des jurys et autres instances d'évaluation, il est question d'un petit document destiné aux membres des CSS.

* * *

Le deuxième point à l'ordre du jour est un projet de décret instaurant une indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (extension aux EPST de ce qui a été fait dans l'enseignement supérieur à l'Education Nationale) et son arrêté d'application à l'INSERM. L'article du décret fixe de façon large les fonctions donnant droit à cette "indemnité". L'article 2 et 4 renvoient à l'arrêté. L'article 3 définit les corps qui peuvent y prétendre (chercheurs, ingénieurs de recherche, ingénieurs d'étude). L'arrêté définit plus précisément les fonctions (chef de

département ou de mission, ADR, chef de service) et le montant maximum (36.000 F/an indexé !)

Toutes les organisations syndicales présentes SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNCS-FEN se sont élevées véhémentement contre le scandale de ces textes, demandant la revalorisation de l'ensemble de la grille, défendant "l'intérêt collectif" de l'organisme et de tous ses personnels. De plus, le SNTRS-CGT a dénoncé la discrimination qui serait accentuée pour les agents exerçant des mêmes fonctions, comme les ADR, tout en appartenant à des corps aussi différents que AAR 2ème classe ou 1ère classe qui n'y auraient pas droit, ou IR qui y auraient droit !

L'Administration ne défend pas davantage le texte qui obtient au vote, 7 voix contre et 7 voix pour. Il est quand même regrettable de constater que si les deux représentants du SNCS-FEN avait été présents les textes repartaient au Ministère avec un avis défavorable du CTPC !

* * *

Le troisième point à l'ordre du jour nous a été distribué en début de séance. Il s'agit d'un projet de décret modifiant le décret organique de l'Institut pour ce qui concerne la composition du C.A.. Il donne le nombre de représentants par Ministère sans les définir comme le faisait le projet de décret précédemment vu au CTPC.

Le SNTRS-CGT s'est abstenu arguant du fait que, dans ce cas, il pourrait ne pas y avoir le Directeur des Hôpitaux ou bien le Président du CNRS au C.A. de l'INSERM, le SNCS-FEN, de même, alors que le SGEN-CFDT a voté pour.

En questions diverses, le Directeur Général a donné quelques informations sur les centres pilotes de recherche clinique et indiqué quelles sont les quatre inter-commissions qu'il a proposé au gouvernement :

- 1 - Investigation clinique et évaluation thérapeutique ;
- 2 - Vieillesse et handicap ;
- 3 - Prévention, évaluation des systèmes de santé et protection sociale ;
- 4 - Parasitologie et maladies infectieuses en France et dans le monde.



Résultats complets des élections aux C.S.S. Inserm.

Elections CSS INSERM Dec 90 Collèges A1, B1, et C

CSS	A1				B1				C								
	EXP	SNCS	SGEN	SNIRS	INDEP	Exp	SNCS	SGEN	SNIRS	INDEP	USCA	Expr	SNTRS	SGEN	SNIRS	Indep	CFTC
1 Elus	64%	77%	2		33%	48%	62%	32%			6,50%	44%		62%	37%		
2 Elus	83%	25%	1		75%	66%	21%	12%	17%	50%	0	56%	35%	40%	25%		
3 Elus	79%	40%	1	19%	29%	48%	100%	0	1	2		46%	44%	1	1		55%
4 Elus	79%	22%	1	1	49%	55%	62%	38%				33%	100%				2
5 Elus	72%	42%	1		55%	54%	34%	20%	28%		17%	51%	33%	46%	19%		
6 Elus	73%	22%	1		63%	58%	43%	26%	1	30%	1	42%	33%	40%	28%		
7 Elus	76%	47%	1		53%	61%	35%	26%		38%		45%	1	56%	1		43%
8 Elus		29%	1		38%	46%	73%	1	27%	2				2			1
9 Elus	80%	29%	1	30%	40%	53%	42%	20%	37%			46%	26%	51%	30%		
10 Elus	65%	53%	2	1	1	58%	44%	56%	1			55%	35%	12%	16%	35%	
							2	2				53%	32%	49%	19%	1	
nb des sieges	12	3	2		13		22	8	4	5	1		10	9	7	1	3

Collège C Elections des CSS INSERM Décembre 90

CSS	Inscrits	Exprimés	SNTRS	SGEN	SNIRS	Indept	cftc	Elus SNTRS
1	324	143 44%		90 62%	53 37%			Pas de candidat
2	331	187 56%	65 34,70%	74 39,60%	48 25,60%			JP ESTEVE
3	341	159 46%	70 44%				89 55,40%	D DELAUTIER
4	328	109 33%	109 100%					A HERBET T HUART A MICHAUD
5	304	164 51%	54 32,90%	79 48,10%	31 18,90%			R SEYER
6	453	192 42%	64 33,40%	77 40%	51 27,60%			D HENZEL
7	317	145 45%		82 56,50%			63 43,50%	Pas de candidat
8	421	195 46%	51 26%	102 52%	43 21,90%			D PHAM DHIN
9	285	159 55%	55 35%	19 12%	27 16%	55 35%		JP BAZIN
10	288	153 53%	106 32,30%	161 49%	61 18,50%			JP PIAU
TOT	3392	1606	574	684	314	55	152	
% total		47%	35,70%	42,50%	19,50%	3%	9,40%	
Elus			10	9	7	1	3	

COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 8 OCTOBRE 1990

Le nouveau Conseil d'Administration (voir liste en annexe) a observé une minute de silence suite au décès de Mr Aujaleux qui fut directeur général de l'INSERM.

Le Directeur Général, Philippe Lazar, après avoir rappelé le rôle du Conseil d'Administration a émis le souhait que ce nouveau Conseil soumette à la discussion les grandes questions sur les orientations de l'institut. Il appelle les personnalités nommées à participer à la réflexion collective.

EXAMEN ET VOTE DE LA DECISION MODIFICATIVE N°3 DU BUDGET PRIMITIF DE L'INSERM

Cette décision modificative n'appelle pas de remarque particulière si ce n'est l'utilisation de crédits gelés lors du budget primitif pour 1990 au titre de la TVA. Ce gel était inscrit à hauteur de 10,5 MF à la ligne soutien de base aux unités, de 2,35 MF à celle des opérations immobilières et de 2,50 MF au titre des gros équipements.

La direction du budget a autorisé le dégel et les transferts nécessaires pour abonder le chapitre 0693 (actions d'intervention sur programme) de 2,7 MF permettant d'augmenter le nombre des contrats de recherche externe, et le chapitre opérations immobilières de 7,24 MF. Le solde est resté inscrit au chapitre du soutien de base aux unités (équipement moyen).

LE DEUXIEME POINT A L'ORDRE DU JOUR concernait l'examen et le vote de la Décision Modificative N°2 du SCPRI qui n'appelle aucune remarque.

LE TROISEME POINT CONCERNAIT LA NOMINATION DE QUATRE ORDONNATEURS SECONDAIRES

(Paris Sainte-Anne-Cochin, Ile de France Sud-Ouest, Ile de France-Ouest et Paris Saint-Antoine).

Une note d'information sur le GIP observatoire des Sciences et des Techniques a été remis en séances aux administrateurs (voir annexe n°2).

LE QUATRIEME POINT CONCERNAIT L'INSTALLATION DU CUISINIER dans les locaux occupés jusqu'alors par les gardiens du centre INSERM du Vésinet.

L'avis favorable à l'affectation des locaux a été donné mais A. Bertault a fait part de son inquiétude quant à la charge de travail demandée au cuisinier qui, outre la restauration, devra effectuer l'ouverture et la fermeture du portail, d'assumer le standard et le gardiennage du centre en dehors des heures de services.

ANNEXE N°2

**GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC (GIP)
"OBSERVATOIRE DES SCIENCES ET DES TECHNIQUES" (O.S.T.)**

La constitution du GIP "Observatoire des Sciences et des Techniques" a fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration le 26 juin 1989. En sont membres le CNRS, le CEA, le CNES, l'INRA, l'INSERM, l'ANRT, le MRT, les Ministères de l'Education Nationale, de la Défense et de l'Industrie.

Installée au 93 rue de Vaugirard, Paris 6ème, l'équipe est composée de personnels mis à disposition par le CNRS (2 1/2), l'INSEE (1), l'INSERM (1), et l'INRA (1). Le CEA doit également mettre une personne à disposition dès la fin de l'année.

La mission première du GIP est de produire et publier les indicateurs de la science et de la technologie et établit un rapport sur la base de ces indicateurs dans dix domaines différents dont un -le projet 10 intitulé "sciences, technologie et santé"- intéresse particulièrement l'INSERM. Ce rapport sera constitué de chapitres dont les éléments quantitatifs (les indicateurs) proviendront des travaux de l'OST conduits dans le cadre de projets et de documents et travaux déjà publiés par ailleurs.

Le Conseil scientifique du GIP (Président Monsieur M. Callon) s'exprimera à la fois sur les chapitres et sur les projets. Des groupes de pilotage sont mis en place pour dynamiser les projets. Des groupes de rédaction de chapitres se mettent en place actuellement.

Divers projets sont déjà avancés, citons par exemple ceux sur les imputs de la Recherche Développement en financement, en valeurs physiques, ceux sur les imputs et impacts des programmes européens, la bibliométrie des brevets, la formation à la recherche et par la recherche, l'innovation dans les entreprises, la technologie et la compétitivité des entreprises.

Des publications (lettre d'information trimestrielle,) colloques et séminaires sont également mis en place.

Sur le plan administratif, il apparait que la Convention constitutive portant statuts est signée par tous les membres à l'exception à ce jour du MRT, de l'INRA et du Ministère de la Défense.

Au plan financier, les contributions des membres le sont sous forme de mises à disposition de personnel pour ce qui concerne les grands organismes de recherche, les contributions financières du MRT, du Ministère de l'Industrie, du Ministère de la Défense et de l'INRA manquent mais sont annoncées.

SNTRSSYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE25, rue de Chevreuse
91400 ORSAY
Tél : 69 07 60 13

A t t e s t a t i o n

DE VERSEMENT DE COTISATIONS SYNDICALES.

Je soussigné, M.
Trésorier de la Section de
.....
atteste que Mme, Melle, Mr
.....
a versé
au titre de ses cotisations syndicales pour
l'année 1989.

Fait à,

le

Le Trésorier,

