BULLETIN DE LA

RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Syndicat National CGT des Travailleurs de la Recherche Scientifique

10 Rue de Solferino Paris 7 Tel. 551 71 39

SNTRS CGT FSM

BULLETIN MENSUEL N° 155 bis - MARS 1974

SNTRS - CGT : C.C.P. 30.510-68 - LA SOURCE

CIAL INSERM...SPECIAL INSERM...SPECIAL INSERM...SPECIAL INSERM...SPECIAL

Implantation
Nécessaire du
Syndicat pour
Exprimer les
Revendications
Mobilisant les personnels

SOMMAIRE :

I - CHANGER LE COURS DES CHOSES (RENE LE GUEN : OPTION N°83 JANVIER 1974)

II - A L'INSERM LES PERSONNELS NE VEULENT PAS ENTENDRE PARLER DE SACRIFICES

III - LA SOLUTION INDIVIDUELLE N'EST PLUS POSSIBLE, LE SYNDICAT : UNE NECESSITE, LA SECTION SYNDICALE L'OUTIL INDISPENSABLE A UNE DEFENSE EFFICACE DES PERSONNELS.
LE SYNDICAT DOIT ETRE PARTOUT :
- AUPRES DES PERSONNELS
- DANS TOUTES LES INSTANCES DE L'INSERM OÙ LA SITUATION DES PERSONNELS EST EN CAUSE, SOIT :
- COMMISSION D'ACTION SOCIALE
- COMMISSION FORMATION CONTINUE
- COMMISSION DE DEROGATION
- COMMISSION PARITAIRE
- CONSEIL SCIENTIFIQUE ET COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPECIALISEES
- CONSEIL DE DISCIPLINE

IV - POURQUOI LA C.G.T.

I - changer le cours des choses

(RENE LE GUEN - OPTION N°83 JANVIER 1974)

1974 - *"Si les Français acceptent individuellement et collectivement de nouveaux sacrifices l'année sera acceptable"*. Ainsi s'est exprimé le Président de la République. Sacrifices pour qui et pour quoi ? Ce n'est point manquer de civisme ou faire preuve d'imprudence que de se poser ces questions. Il s'agit en fait de notre vie de tous les jours pour nous tous. Nous pouvons constater, que le développement sans précédent des sciences et des contraintes sociales qu'il n'apporte des transformations favorisant l'épanouissement de l'activité de chacun.

Que le pétrole, pour ne prendre que ce fait d'actualité, alors qu'il ne connaît aucune restriction quantitative, est pourtant utilisé comme moyen de pression pour imposer, au nom d'une soi-disante économie, des restrictions dans la situation sociale. Et si une coordination de l'énergie est décidée, ce que nous préconisons depuis des décennies, ce n'est point pour utiliser de façon plus rationnelle et plus efficace l'un des agents les plus importants du développement économique et social, mais pour organiser et appliquer avec plus d'autorité une politique d'austérité.

Dans le même temps, les profits se développent et se concentrent au cours de l'année qui vient de se terminer : les 500 premières sociétés françaises affichent un résultat apparent qui traduit un doublement des bénéfices en 5 ans. Les masses de capitaux ainsi accumulées cherchent une rentabilité sans cesse accrue, et de ce fait, engendre une spéculation, une anarchie économique et un gaspillage sans précédent.

L'aggravation de la situation est considérée comme une "bénédiction" pour ceux qui veulent détourner le mécontentement des véritables responsabilités, en présentant de nouveau la croissance comme la mère de tous les maux. Les initiatives se multiplient déjà pour faire appel à un effort de sagesse et de frugalité de chacun de nous considérés comme consommateurs. Certes la situation présente traduit la crise sociale dans laquelle évolue notre pays avec l'ensemble des économies comparables ou identiques. Elle requiert de nous tous vigilance et attention. Mais elle n'est ni dramatique, ni le résultat d'une fatalité dont nous devons accepter les conséquences. C'est par l'incapacité à maîtriser la révolution scientifique et technique, et par la volonté de l'utiliser exclusivement vers les profits que s'est développée la situation actuelle.

Nous disposons de tous les moyens pour changer le cours de cet état de choses. Cela dépend de nous tous, de notre capacité de démonstration pour faire reculer toutes les campagnes qui tendent de dénaturer nos solutions.

Etre responsable c'est tout faire pour engager dans un même mouvement avec un contenu diversifié, toutes les catégories de travailleurs intéressées.
Le jusqu'au boutisme et l'atentisme sont deux maux qu'il faut combattre avec la même vigueur compte tenu de leur caractère désagrégateur.

II - à l'INSERM les personnels ne veulent pas entendre parler de sacrifices

On s'est longtemps servi dans nos milieux de l'adhésion du personnel aux objectifs de la recherche médicale pour canaliser l'énergie créatrice des ingénieurs, techniciens, administratifs et mieux exploiter leur générosité !

Mais ils sont de moins en moins d'accord avec le caractère purement publicitaire donné à certaines recherches dites prioritaires dont le plus bel exemple est la recherche sur le cancer.

Les ingénieurs, administratifs et techniciens sont bien conscients que la recherche médicale est bénéfique pour tous les travailleurs, mais ce n'est pas pour autant qu'ils accepteront de travailler dans n'importe quelles conditions d'autant plus, qu'ils sont témoins d'un gaspillage énorme à l'échelle nationale :

— fermeture de laboratoires en état de fonctionner
exemple : démantèlement du C.E.A.
Pasteur

— choix politique pour un budget prioritaire (et de loin) de la recherche militaire alors que la recherche médicale se voit condamner à vivre des quêtes sur la voie publique conduisant à des licenciements de chercheurs et ITA formés qui deviennent des chômeurs.

— mise à la disposition des industries privées du potentiel de la recherche publique.

Les ITA de l'INSERM sont comme les autres travailleurs ils réclament des garanties d'emploi, de carrière, de traitements et de conditions de travail que la crise actuelle ne leur fera pas abandonner.

III – la solution individuelle n'est plus possible le syndicat une nécessité, la section syndicale l'outil indispensable à une défense efficace des personnels

La solution individuelle n'est plus possible, celle qui consiste à faire la démarche auprès du Directeur d'unité afin d'obtenir soit un complément de salaire parce que l'on est insuffisamment payé, soit un passage en dérogation parce que l'on est déclassé par rapport au travail effectué, soit "un passage en paritaire" parce que cela fait 8, 10 ans voir plus que l'on demeure, dans la même catégorie et que l'on est insatisfait de sa carrière. Cette démarche n'est plus efficace, les directeurs d'unité ne disposent plus de moyens suffisants, subissent eux-mêmes les effets d'une politique arbitraire, de pénurie. Ils ne peuvent plus se permettre ce luxe, très répandu dans nos milieux qu'est le paternalisme.

Bien sûr ils sont encore nombreux à faire de belles promesses" vous aurez bientôt votre poste"... "vous êtes vraiment mal payé"... ou bien encore "un technicien comme vous mais mon cher vous faites le travail d'un ingénieur..."

Oui mais après deux ans, quatre ans, 10 ans les promesses on n'y croit plus ! Alors comment faire ? On commence par en parler avec les collègues de travail, on s'aperçoit que l'on n'est pas seul dans ce cas, le mécontentement est quasi général. Un tel est boursier depuis trois ans, il attend toujours son poste ! puis X qui est passé en dérogation et accepté en 3A attend depuis 2 ans la transformation de son poste mais, par contre, il a pris plus de responsabilité au sein de l'équipe ; tel technicien 3B, à qui le patron avait "juré" qu'il passerait en dérogation en 2B s'est vu refuser sa promotion parce qu'il avait déjà passé 8 ans dans cette catégorie et que c'est trop !

Alors la première démarche est d'aller consulter le syndicat, car le syndicat doit vous défendre. Oui, c'est vrai, le premier travail du responsable de la section syndicale est de vous renseigner pour mieux vous défendre par rapport à vos droits.

Mais qu'est-ce que vos droits ? Ce sont des "acquis" que les autres travailleurs groupés, organisés par le syndicat CGT ont obtenu au prix de nombreuses démarches auprès du Directeur et des Ministères et bien souvent au prix de grandes grèves. C'est ainsi que nous devons l'existence même de notre statut à l'action menée dès 1945 par les camarades de la CGT (seul syndicat existant à l'époque) qui déjà oeuvrait pour l'obtention d'un statut.

Parmi les principaux "acquis" on peut citer :

— Taux de prime : dans un premier temps on obtient en 1964 1/2 des taux de prime accordés aux ITA du CNRS.

— Puis en 1967 les taux de prime identiques à ceux accordés au CNRS.

— Juin 1968 : sortie de l'article 6 qui permet la classification de nouvaux diplômes.

— Elargissement de la représentation des personnels dans les commissions paritaires.

— En Juin 1968 : on obtient la présence d'élus du personnel (Ingénieur) dans les commissions spécialisées et au conseil scientifique de l'INSERM.

— En fin d'année 1968 un accord réservant 10 % des postes créés pour l'intégration des hors statuts.

— En 1969 institution des 2/3 fixe du taux de prime pour toutes les catégories

— En Mai 1970 : la reconstitution de carrière pour des agents déclassés à la suite de la non classification de leur titre.

— La fusion du groupe C en D.

— L'introduction du 1/6 au lieu du 1/9 (8 à 2B et 6 à 3D).

— Constitution d'une commission paritaire, de dérogation.

— Depuis le début du VIè plan jusqu'à présent l'application des répercussions du plan Masselin sur nos catégories correspondant aux catégories C et D de la fonction publique.

— En 1973 l'article sur la sécurité d'emploi.

Ces acquis, demandés et obtenus par l'action syndicale sont applicables à TOUS, donc il vous vient tout naturellement à l'idée que vous devez être CONSULTES, que vous devez participer à l'élaboration des revendications. Participer à l'ACTION pour les faire aboutir.

C'est juste, et vous le ferez d'autant mieux que vous ne serez plus isolés dans votre bureau, ou dans votre laboratoire, mais regroupés avec vos collègues au sein d'une section syndicale, par l'intermédiaire de laquelle vous pourrez confronter vos préoccupations avec l'ensemble du personnel INSERM.

Pour la CGT la section syndicale est l'élément vital du syndicat. Celui-ci doit être partout :

— Auprès des personnels pour en saisir leurs préoccupations, en tenant compte de leur état d'esprit, de leur condition particulière de travail et de vie sociale ; pour transformer ces préoccupations en revendications, organiser l'action pour l'aboutissement de celles-ci.

— Dans toutes les instances de l'INSERM où la situation des ITA est en cause c'est à dire :

COMMISSION D'ACTION SOCIALE :

C'est de cette commission que devrait relever, entre autres problèmes les questions de logements et de crèches. La direction oppose une refus catégorique à la mise en place immédiate de cette commission. Elle pratique la politique de l'Autruche et veut ignorer les besoins du personnel dans ce domaine, remettant toujours à plus tard la demande d'un budget prévu à cet effet.

COMMISSION FORMATION CONTINUE :

Depuis la publication de la loi de juillet 1970, nous demandons son extension à l'INSERM. Soulignons qu'il a fallu, deux ans pour que les décrets d'application à la fonction publique soient publiés. Enfin la direction de l'INSERM envisage en 1974 de mettre sur pieds une certaine formation continue. Tout porte à croire que celle-ci sera plutôt au service de l'INSERM qu'au service des personnels. En effet la direction envisage de cantonner les élus syndicaux dans un travail administratif ne leur reconnaissant pas le droit de définir leur politique en matière de formation permanente, seule l'action soutenue des personnels peut faire revenir la direction sur sa décision.

COMMISSION DE DEROGATION :

Elle est constituée paritairement de membres élus représentant le personnel, et de membres nommés par la direction représentant l'administration.

Dans cette commission les élus du personnel s'efforcent de faire reconnaître en vue d'une promotion les qualifications professionnelles non sanctionnées par un diplôme, dérogeant ainsi aux conditions définies par le statut.

COMMISSIONS PARITAIPES :

Où sont disctués les avancements d'échelons (accélérés) et les changements de catégories des ITA. Les élus syndicaux qui siègent dans ces commissions ont pour rôle essentiel d'essayer d'éviter (ou tout au moins de diminuer) les décisions arbitraires de l'administration en matière de promotion et de discipline.

Ils rencontrent des difficultés croissantes dûes principalement à la disproportion énorme qui existe entre le très petit nombre de postes attribués à la promotion et le grand nombre toujours croissant de candidats justiciables d'une promotion.

Dans ces conditions l'inscription sur une liste d'aptitude ne veut pas dire que l'agent bénéficiera de sa promotion. En effet cela peut se traduire par la disparition d'une année à l'autre du tableau d'avancement, ce qui suscite tout naturellement le mécontentement des personnels.

Rappelons que les possibilités de promotion sont fonction du nombre de recrutements. Or, en stoppant la croissance de l'INSERM, organisme jeune qui devrait connaître une pleine expansion, le gouvernement bloque les créations de postes. Les départs en retraite sont évidemment peu nombreux et ne libèrent que très peu de postes. On assiste donc, à l'INSERM, paradoxalement à un vieillissement dans les catégories, c'est à dire à une stagnation des personnels qui restent 8 à 10 ans dans la même catégorie. On assite aussi à la tentative de récupération des postes par des licenciements abusifs. C'est l'illustration d'une politique anarchique, incohérente de la recherche médicale.

Le personnel est de plus en plus conscient que cette politique est néfaste, à la fois au développement de la recherche médicale et aux intérêts des ITA qui en subissent directement les conséquences.

Pour mettre en place cette politique, l'administration essaie d'imposer aux membres élus des commissions paritaires des conditions de travail difficiles (durée très limitée des commissions, essai d'intimidation, discussion éludée.
Elle essaie toujours de récupérer les avantages acquis par les élus syndicaux, pour ne donner qu'un exemple : la diminution, voir la suppression d'échelons accélérés, seul moyen de promotion encore possible !

Ainsi la direction de l'INSERM applique bien les directives gouvernementales : réaliser des économies sur le dos des personnels.

CONSEIL SCIENTIFIQUE ET COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPECIALISEES :

Il convient de rappeler que les C.S.S. et le C.S. ont à intervenir dans plusieurs domaines : la promotion et le recrutement des chercheurs, la répartition de quelques crédits (contrats libres) et en principe le rapport de conjoncture, dont devait s'inspirer largement la commission de préparation du plan.

Mais il en est tout autrement dans la pratique. La mise en place, là aussi, d'une politique de plus en plus autoritaire aboutit à rogner les prérogatives de ces instances, à limiter leurs domaines d'intervention pour mieux imposer les directives gouvernementales. Dans le domaine des promotions, de passage des attachés en grade de chargé de recherche tend à se faire, non plus d'après le jugement scientifique porté sur le dossier par la commission scientifique spécialisée, mais d'après des critères appliqués systématiquement quelle que soit la discipline en cause (thèse de sciences, publications de niveau international signées en premier, quand on sait le régime de mandarinat qui règne dans certains laboratoires...) il n'y aura donc plus besoin des C.S.S., avec des représentants des chercheurs, l'administration suffira à ce travail, sans droit de regard des intéressés.

Quant au recrutement, il est d'ores et déjà à demi-imposé, dès lorsque sans tenir compte des besoins de certaines disciplines plus importantes que d'autres, le gouvernement (DATAR) impose la répartition des postes en faveur de la province, sous couvert de décentralisation, ignorant les réalités du monde scientifique (larges échanges permanents entre chercheurs de même discipline ou des disciplines voisines, rendus impossibles par l'éloignement par exemple, sujets d'étude (maladies..)).

De la même façon, il intervient dans la répartition des autorisations de programme, c'est à dire dans la construction de nouveaux laboratoires. Dans les nouvelles implantations en province, on ne tient souvent pas compte des facteurs humains : un groupe de recherche, mal logé dans la région parisienne, constitue une bonne équipe de travail. Lorsque le responsable accepte de déménager, et d'aller dans une région où lui est proposé un local plus spacieux, les autres membres de l'équipe ne peuvent pas toujours le suivre (logement, travail du conjoint, scolarité des enfants...).

Par ailleurs, là où se trouvent les nouveaux locaux, il n'y a pas automatiquement possibilité de recruter du personnel nouveau. C'est ainsi, qu'on arrive simplement à désorganiser une bonne équipe de recherche.

Par des promesses alléchantes, les autorités essaient, bien sûr, de faire pression sur les personnels pour les inciter à émigrer vers la province (locaux plus grands - promotion - crédits supplémentaires (dotation) personnel supplémentaire) promesses qui ne sont pas tenues lorsque le cas se produit. Bien au contraire, dans le même temps, on nous dit que les nouveaux groupes ne doivent espérer aucune attribution supplémentaire de poste d'ITA, par exemple.

Ainsi, beaucoup des nouvelles constructions restent-elles vides ou très insuffisamment occupées, faute de personnel, faute aussi de matériel, car les attributions de crédits de fonctionnement et petit équipement ne suivent pas forcément les crédits de construction et gros équipement.

C'est encore une fois, un des non sens de la politique de prestige que le gouvernement avait instauré au Vè plan, sans que le VIè plan permette, par des créations suffisants de postes de chercheurs et ITA, d'occuper ces locaux, malgré l'expansion soit disant privilégiée des sciences de la vie.

Lors des travaux préparatoires à l'établissement du plan, il est demandé aux commissions scientifiques spécialisées et au conseil scientifique de faire un rapport sur la recherche à l'INSERM (situation - projet donc prévision des besoins en crédits et personnels) : à quoi bon, puisqu'il n'en est tenu aucun compte dans l'orientation imposée par le gouvernement (A.T.P.) ni dans les prévisions (personnels) du plan, dont les hypothèses hautes (c'est à dire les plus optimistes) sont inférieures aux propositions faites par les organismes de recherche. Quant à l'hypothèses basse, dont on sait déjà qu'elle ne sera pas atteinte en fin de plan, il est inutile de rappeler le régime de pénurie et la récession qu'elle entraîne, et dont nous subissons les cruelles conséquences.

Enfin, les commissions scientifiques spécialisées et conseil scientifique, mis en place fin 1968 à titre provisoire, attendent pour être remplacés que le décret modifiant le statut de l'INSERM dont le texte a été soumis par le conseil scientifique en 1970 aux différents ministères, soit signé.

Ce texte, loin de satisfaire les représentants des chercheurs (5 élus sur 19 membres), qui ont participé à sa rédaction, mais là encore, les ministres, comme la direction de l'INSERM, se refusent à toute indication vis à vis des personnels. Il est à craindre que les quelques améliorations contenues dans le projet de nouveau statut par rapport à l'ancien (d'avant 1968), aient disparues au cours des laminages successifs faits par les différents ministères.

Ainsi, on assiste à une dégradation générale de la situation des travailleurs de la recherche scientifique, à l'INSERM comme dans les autres secteurs, et de leurs conditions de travail.

Ce texte, sous une forme inconnue de nous, devrait sous bref délai être, dans sa rédaction définitive, communiqué aux syndicats pour information, pourrait-on dire, (car le ministre ne s'est pas engagé à tenir compte des observations faites éventuellement par les syndicats), puis publié au journal officiel. Ensuite interviendront les élections de nos représentants.

— Pour sauvegarder les avantages arrachés par les actions successives des personnels et par les interventions des membres élus aux actuels CSS et CS.

— Pour essayer de s'opposer, dans ces instances, à la volonté délibérée du gouvernement de n'imposer comme sujets de recherche que ce qui promet d'être source de profits, aux dépens des sujets se rapportant aux besoins sociaux ou susceptibles d'améliorer les connaissances.

— Pour défendre les travailleurs de la recherche, qui ont le droit comme les autres travailleurs, de prétendre à une sécurité d'emploi, des conditions de travail décentes et un salaire correspondant à sa qualification et au travail effectué.

POUR TOUTES CES RAISONS, NOUS NE POUVONS NOUS DESINTERESSER DE CES ELECTIONS LE MOMENT VENU ET NOUS DEVONS FAIRE TOUT NOTRE POSSIBLE POUR QUE, COMME DANS TOUTES LES AUTRES COMMISSIONS, LES REPRESENTANTS C.G.T. SOIENT ELUS.

*

* *

*

IV - pourquoi la CGT

Déjà un nombre important d'ingénieurs, de techniciens et d'administratifs ont refusé de subir les conséquences d'une telle politique. Ils sont venus grossir les rangs du SNTRS-CGT parce qu'ils ont reconnu dans notre syndicat le meilleur outil pour défendre leurs intérêts et que la plateforme revendicative du SNTRS-CGT correspond bien à leurs aspirations.

— Défense du pouvoir d'achat : maintien et progression pour toutes les catégories (3 % maintien du pouvoir d'achat et 10 points uniformes au titre de sa progression à appliquer à partir du 1er septembre 1973 ; toujours à cette même date : fixation du minimum de rémunération mensuelle à 1.200 F nets dans la zone la plus défovorisée.

— Défense des revendications spécifiques aux femmes (reconnaissance de la maternité comme fonction sociale et égalité des traitements et des carrières entre hommes et femmes.

— Défense des carrières de chaque catégorie de personnel : modification de nos statuts. Réforme du cadre A et B de la fonction publique (à partir, approximativement, des niveaux 3D et 3B de l'INSERM).

— Reconnaissance des diplômes et de la qualification professionnelle.

— Formation continue pour tous et dans l'intérêt du personnel.

Défense des intérêts particuliers à chaque catégorie de personnels.
Pour les ingénieurs, cadres, administratifs et techniciens :

— Reconnaissance et prise en compte des compétences

— Le droit de participer à l'élaboration de la politique de gestion et de recherche du laboratoire. Etre plus près des centres de décisions.

— Le droit et les moyens, (en particulier le temps) de s'informer et de suivre l'évolution des sciences et des tenchniques.

— Davantage de libertés dans les initiatives

— Les moyens (en matériel, personnel, temps) pour assumer les responsabilités qui leur sont confiées sans tomber dans le travers d'un système d'auto-exploitation.

— L'allégement des tâches pour une meilleure qualité et efficacité du travail.

— Lutte contre la parcellisation à outrance qui aboutit à un travail répétitif, monotone et stérilisant.

— Défense de l'emploi en luttant contre la liquidation de certains laboratoires, contre les licenciements et mutations abusifs.

— Reconnaissance pour les techniciens supérieurs qui conçoivent et assument seuls les expériences le droit de publier en co-auteur et pour les techniciens le droit de paraître en collaboration technique sur les publications, ceci étant pris en considération pour leur avancement.

— Démocratisation des structures de l'INSERM. Cette plateforme n'est ni limitative, ni imuable, elle sera d'autant plus proche de vos préoccupations que vous viendrez nombreux rejoindre les syndiqués du SNTRS-CGT (section INSERM). Vous participerez de la sorte, activement et à part entière, à l'élaboration et à l'action pour l'aboutissement de vos revendications.

BULLETIN D'ADHESION

NOM : PRENOM :

ADRESSE PERSONNELLE : TEL :

LIEU DE TRAVAIL : TEL :

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE-C.G.T.
10, RUE DE SOLFERINO - 75341 PARIS CEDEX 07
- SECTION INSERM -

le directeur de la publication : S. SARRAZIN *imprimé par nos soins, 10 rue de Solférino - Paris 7e*