

*SPECIAL
INSERM*

A TOUS LES ADHERENTS

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

SNTRS



informations

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

édité par nos soins

25, RUE DES CHEVREUSE 91400 ORSAY. Tél. 69.07.60.13
C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : Jean OMNES

Supplément au N° 6. E JEUDI 19 JUIN 1997

7,00 Frs

SOMMAIRE

Page 2

*LE SNTRS-CGT appelle les personnels
à venir porter leurs revendications au Ministère de l'Education,
de la Recherche et de la Technologie*

R A S S E M B L E M E N T

le JEUDI 26 JUIN
à partir de 14 h

110 rue de Grenelle 75007 PARIS

Pages 3 - 6

Tract SNTRS-CGT à diffuser
*Agir tous ensemble, pour développer l'emploi,
pour mettre fin à la précarité,
pour des organismes de recherche dynamiques,
pour améliorer les carrières.*

Page 7

Lettre de Monsieur GRISCELLI au SNTRS-CGT.

Page 8

Réponse à cette lettre.

TOUS LE 26 JUIN A GRENELLE

Le SNTRS-CGT appelle les personnels à venir porter leurs revendications au
Ministère de l'Éducation, de la Recherche et de la Technologie, 110 rue de
Grenelle, 75007 Paris,
le 26 juin 1997, à partir de 14 heures.

POUR OBTENIR DES MESURES IMMÉDIATES ET SIGNIFICATIVES :

- l'annulation des suppressions de postes ITA et CHERCHEURS pour l'année 1997.
- la fin de "l'escroquerie" au rachat des retraites,
- l'arrêt des procédures de contractualisation des EPST.

POUR AVANCER VOS REVENDICATIONS :

*pour mettre fin à la précarité,
pour développer l'emploi,
pour des organismes de recherche dynamiques,
pour améliorer les carrières.*

Recruter dans la recherche : une nécessité vitale.

Aucun poste ne doit être gelé ou supprimé!

Redonner du dynamisme aux organismes de recherche publique.

Une grille de salaire à améliorer

Sans attendre, améliorer les carrières des ITA et des chercheurs.

Pour une réelle mobilité volontaire

Un statut de salarié pour les doctorants.

Réduire le temps de travail

Démocratiser les organismes de recherche

Nous appelons les ITA et les CHERCHEURS à se réunir en AG pour débattre des revendications à exprimer devant le gouvernement.

SNTRS-CGT

*agir, tous ensemble,
pour développer l'emploi,
pour mettre fin à la précarité,
pour des organismes de
recherche dynamiques,
pour améliorer les carrières.*

La politique du gouvernement "Juppé" a été rejetée. Rejet de la politique de baisse des emplois, de restriction des droits des travailleurs, d'atteintes aux services publics. Une autre politique, au service des hommes, doit être mise en place aujourd'hui. Elle ne se fera pas sans notre intervention vigilante. Tous ensemble, agissons pour créer les emplois dont la recherche publique a besoin ; tous ensemble, agissons pour obtenir des moyens financiers stables pour les unités ; tous ensemble agissons pour des salaires décents pour tous.

**Recruter dans la recherche :
une nécessité vitale.**

Cela est vital pour les nombreux jeunes, et moins jeunes, en attente d'un vrai emploi. C'est aussi une nécessité sociale. Cela correspond aux besoins des laboratoires.

Dans les organismes de recherche une des premières mesures à obtenir est l'arrêt du gel des postes et l'annulation des suppressions de postes.

Il est indispensable d'évaluer le plus précisément les besoins réels des laboratoires et services en emplois nécessaires, pour assurer leur fonctionnement normal, un taux correct de renouvellement des personnels, tout en préservant la transmission des savoirs et savoir-faire.

Cette évaluation des besoins doit prendre en compte les créations d'emplois nécessaires à la titularisation des personnels précaires assumant des tâches de caractère permanent.

Aucun poste ne doit être gelé ou supprimé!

Dès maintenant nous pouvons estimer les créations de postes nécessaires, au CNRS, à partir des chiffres de l'administration (Bilan Social 95 et Projet de Budget 97 du CNRS) :

- annulation des suppressions de postes au cours des 4 dernières années :
+827 postes d'ITA, dont 413 en 1997
+200 postes de chercheurs, dont 100 en 1997.

- renouvellement des générations : nous estimons qu'un taux annuel de recrutement équivalent à 4% des effectifs titulaires le permet.

Soit pour les ITA : $14400 \times 5\% = 576$.

Moins les 430 postes libérés dans l'année.

Soit : +146.

Et pour les Chercheurs : $11390 \times 4\% = 455$.

Moins les 300 postes libérés dans l'année.

Soit : +155.

- pour la titularisation des personnels précaires : les personnels "hors emplois budgétaires" chercheurs et ITA sont au nombre de 763 (chiffres de la direction); soit :
+763 (Chercheurs et ITA).

- les Contrats Emploi "Solidarité" (CES) sont environ 942 (1995), chacun correspondant à une fonction à mi-temps, cela suppose en équivalent temps pleins :
+471 postes ITA.

Soit au total :
plus 2500 postes de chercheurs et d'ITA à créer.

- de même pour l'INSERM nous demandons l'annulation des suppressions de postes d'ITA et de chercheurs intervenues en 96 et 97 et un recrutement correspondant a minima au renouvellement des générations. Mais nous ne nous contentons pas du statu quo en matière de recrutement car de graves lacunes subsistent dans le développement de la recherche biomédicale et en santé publique.

Si nous considérons que la direction minimise le nombre de personnels sur contrats occupant des emplois de caractère permanent, ces chiffres sont loin d'être exagérés.

En régime de croisière, les créations d'emplois consacrés au simple renouvellement devraient être de l'ordre de 200 postes de chercheurs et 240 postes d'ITA, compte tenu des départs annuels.

Ces nombres baisseront progressivement les 12 prochaines années du fait de l'augmentation des départs à la retraite.

Un flux suffisant d'entrées améliorera les possibilités de promotions des personnes en place.

Nous appelons les chercheurs et les ITA à se réunir en Assemblées Générales pour débattre des revendications à exprimer face au gouvernement.

Nous appelons les personnels à venir porter ces revendications au Ministère de l'Éducation, de la Recherche et de la Technologie, 110 rue de Grenelle, 75007 Paris,
le 26 juin 1997, à partir de 14 heures.

Redonner du dynamisme aux organismes de recherche publique.

La politique menée depuis de nombreuses années par les gouvernements crée une situation difficile voire dramatique pour les EPST, les équipes de recherche et un grand nombre de thématiques. Aux missions de recherche fondamentale, le pouvoir a substitué, pour les EPST, des missions de recherche pour les entreprises, allant de la "mise au point de produits" à l'expertise.

A la base de ces difficultés, il y a :

- le désengagement financier de l'Etat,
- la contractualisation des relations entre les organismes, les Universités et l'Etat, sous l'égide de l'Etat,
- la politique des programmes décidés a priori, au bénéfice quasi exclusif de la rentabilité des entreprises.

Tout cela a engendré une baisse conséquente des moyens des organismes, des suppressions de postes, et l'aggravation des conditions de travail dans les équipes et les services.

La recherche a une utilité sociale directe et différée. Pour cette raison il revient à l'Etat

- de soutenir vigoureusement la recherche fondamentale,
- de garantir l'autonomie et l'indépendance de la recherche publique, tout en s'assurant qu'elle réponde aux besoins collectifs, comme aux besoins de connaissances. Les Etablissements Publics Scientifiques et Technologiques remplissent ces conditions, c'est pourquoi il faut améliorer ce cadre,
- d'assurer les moyens stables de fonctionnement de la recherche par un financement récurrent des équipes de recherche et des créations d'emplois,
- de porter à 3% du PIB la part des dépenses nationales civiles de recherche,
- d'inciter fortement les entreprises à développer leur effort de Recherche-Développement, dans toutes les branches,
- de mettre fin aux contrats d'objectifs (comme à l'INSERM aujourd'hui) et autres programmes prioritaires, décidés sans concertation.

Une grille de salaire à améliorer

Notre syndicat propose une rénovation de la grille fondée sur les principes suivants :

- une grille unique, pour les ITA et les chercheurs, en huit niveaux de classification qui reposent sur les grands niveaux de diplôme, quel que soit le métier,
- une progression dans un même niveau d'une durée de 30 ans maximum, sans barrage, la moi-

tié du gain indiciaire étant acquise les dix premières années,

- une amplitude de 1,7 entre les indices de début et de fin de chaque niveau. Cette amplitude est réduite, du niveau 6 au niveau 8, afin de tenir compte de l'âge plus élevé de sortie des études,
- 8500 F minimum brut, prime comprise,
- 37200 F maximum brut (à peu près le salaire le plus élevé aujourd'hui), prime incluse.

L'amplitude totale entre les salaires extrêmes est portée à 4,38 (elle est aujourd'hui de 5,04), celle entre les débuts de carrière des niveaux extrêmes (donc à des âges différents) est de 3,49 et celui concernant les fins de niveaux (sensiblement au même âge) est de 2,57.

Sans attendre, améliorer les carrières des ITA et des chercheurs.

Sans attendre une réforme de la grille, nous proposons des améliorations à opérer dans l'immédiat.

Les grilles actuelles doivent être améliorées par fusion immédiate de certains grades : CR2 et CR1, IR2 et IR1 et, également, IE1 et IE hors classe, AJAP1 ET AJAP2 (suites des Mesures Durafour).

D'une façon plus générale nous demandons :

- l'alignement des carrières des personnels administratifs sur celles des personnels techniques,
- la revalorisation de la grille des Assistants-Ingénieurs (pas seulement comme le prévoit le gouvernement en ajoutant 11 points en fin de grille),
- le recrutement en AGT de sans diplômes, en AJT de titulaires du CAP et celui des infirmières et assistantes sociales en AI.
- la revalorisation substantielle des déroulements de carrières pour tous, afin de reconnaître réellement les niveaux de qualification des chercheurs et des ITA (pas seulement en rajoutant des points d'indices ou des échelons supplémentaires en bout de grille, comme cela a été systématiquement le cas avec les Mesures Durafour).

Les déroulements de carrières doivent être facilités, par :

- l'augmentation des effectifs dans les grades supérieurs afin d'accroître les possibilités de changements de grades,
- l'assouplissement des conditions pour l'accès aux corps et grades supérieurs (ancienneté notamment),
- un autre mode de calcul des possibilités de changements de corps. Basé aujourd'hui sur une proportion des entrées dans les corps, nous demandons que ces possibilités soient fixées par une proportion minimum des effectifs de chaque corps,

- l'abandon de la préaffectation de postes mis aux concours internes,
- la levée de toutes les limites d'âge mises pour le recrutement externe et la suppression des conditions liées à l'âge pour les changements de corps au choix,
- des classements dans les corps supérieurs, dans tous les cas, dans un échelon avec un indice comportant un traitement (primes incluses) au moins égal à celui perçu dans la situation antérieure (concours, changement de corps au choix, détachements intercorps ITA<->Chercheurs, notamment,
- la révision des conditions d'accès aux changements de grades (conditions d'âge, classement dans le grade inférieur...),
- des durées d'échelons limitées à deux ans au plus, (pour certains cela va aujourd'hui jusqu'à 4 ans, pour gagner, chez les AGT et AGA, 7 ou 8 points d'indice !),
- une répartition des possibilités d'accélération d'échelons, qui évite que les personnels des petites unités ne soient pénalisés.

Un statut de salarié pour les doctorants.

Les chercheurs en formation participent à la vie des laboratoires et produisent des connaissances scientifiques.

Or, leur situation est inacceptable voire dramatique tant du point de vue de la couverture sociale que sur le plan des ressources.

C'est ce qui conduit notre syndicat à proposer un **statut de salarié pour les chercheurs en formation**, qu'ils se destinent, par la suite, à être recrutés dans la recherche publique, dans l'enseignement ou dans la recherche en entreprises.

Améliorer le pouvoir d'achat

La valeur du point d'indice de la fonction publique a fortement baissé au cours des 15 dernières années.

Un grand nombre d'agents bloqués en fin de grades voient ainsi leur pouvoir d'achat fondre de façon importante, pour les autres les promotions d'échelons ne couvrent parfois pas cette érosion continue.

Le pouvoir d'achat des salaires est grignoté de 1% par an en moyenne, pour les personnels des EPST, depuis la titularisation. Cela est dû aux effets combinés, des blocages de salaires et de carrières et aux ponctions supplémentaires opérées (CSG, RDS, ...).

Nous revendiquons

- le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat accumulées,

- la mise en place d'une indexation des salaires sur l'évolution de l'indice des prix,
- l'application de l'indemnité de résidence à 3% pour toutes les régions et son intégration au salaire,
- l'abandon de toutes les ponctions nouvelles sur les salaires (CSG, RDS).

La Prime à 16% pour tous

Ce taux doit être appliqué à tous les corps. La base de calcul doit être revalorisée : l'indice servant de référence au calcul de la PPRS doit tenir compte des évolutions indiciaires générales et catégorielles.

La PPRS et les indemnités des personnels administratifs ne doivent subir aucune modulation. A terme elle doit être intégrée au salaire.

Reconnaître les qualifications

C'est une revendication qui n'est pas nouvelle. Elle est légitime.

Nous proposons la mise en place d'un système d'évaluation permettant de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu, fondé sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier), indépendamment de la hiérarchie. Cette évaluation doit avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.

Nous demandons, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par la mise en place d'une procédure particulière de promotion, différente du mode habituel, et le déblocage des transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.

L'évaluation individuelle doit être distinguée de l'évaluation du collectif de travail et ne pas être considérée comme un outil de gestion des qualifications et des métiers dans les unités et dans les organismes. Nous combattons l'évaluation-sanction.

Pour un autre système de validation des années de non titulaire pour la retraite.

Le mode de calcul de la "dette" relève de l'arnaque. Cette injustice est dénoncée depuis de nombreuses années, sans réponse concrète des ministres concernés.

Nous demandons

- la prise en charge totale de cette "dette" par l'Etat et le remboursement des sommes déjà versées.
- la possibilité de validation de tous les services de non-titulaires notamment tous ceux effectués à mi-temps.

Pour une réelle mobilité volontaire

Les caractéristiques principales de la politique de la Direction en ce domaine sont la flexibilité des personnes, l'individualisation, la négation de la qualification, du travail d'équipe, et très souvent le mépris des droits des personnels. Elle porte en elle la mise en cause du statut.

L'accès à la mobilité doit être facilité, les qualifications doivent être respectées, l'accès à la formation garantie quand cela s'avère nécessaire. La règle des trois ans minimum dans une affectation, pour bénéficier d'une mutation doit être annulée. Les règles statutaires doivent être respectées.

Les articles 240 et 241 relatifs aux mutations après modification d'activité ou remise en cause de l'unité ou du service doivent être appliqués aussi aux personnels des services administratifs et techniques centraux et de délégations régionales.

Tout départ doit être compensé, dans le laboratoire de départ, par l'affectation immédiate d'un nouveau poste, sauf avis contraire du Comité National.

Tous les emplois non pourvus doivent être affichés et offerts à la mobilité, pendant un délai effectif de 2 mois, préalablement à tout recrutement externe.

Le rôle de la Commission Mobilité du CNRS doit être renforcé.

Réduire le temps de travail

Diminuer le temps de travail pour alléger les charges de travail, pour avoir plus de temps pour la vie de famille, pour participer à la vie de la cité, pour se cultiver, c'est nécessaire.

Nous revendiquons la **réduction de la durée hebdomadaire de 39 à 35 heures**, sans perte de salaire et avec création d'emplois de titulaires en compensation.

Une telle diminution suppose aussi des modifications dans l'organisation du travail, un autre partage des responsabilités.

Démocratiser les organismes de recherche

Aujourd'hui c'est l'ensemble du dispositif qui est grippé, du conseil de laboratoire et de service au conseil d'administration : les relais du pouvoir imposent leurs vues, les instances paritaires (CAP, CTP) sont privées de leurs prérogatives, les instances consultatives (Conseil Scientifique, Comité National, Comités Consultatifs Régionaux, ...) ne sont qu'informées (quand elles le sont) mais pratiquement jamais consultées.

Il s'agit, aujourd'hui, d'améliorer le fonctionnement des instances démocratiques, de mieux prendre en compte leurs avis et leurs choix, de mieux les associer aux décisions scientifiques. L'extension des prérogatives et du rôle des conseils de départements doit permettre une véritable réflexion (bilan, prospective) sur les thèmes, les moyens, les postes nécessaires, la politique de formation et les modes d'organisation de la recherche.

Le Comité National doit retrouver un rôle plus important dans l'élaboration de la politique de l'organisme. Il doit pouvoir remplir les missions que lui reconnaît l'article 23 du décret organique du CNRS en particulier pouvoir faire des propositions et donner son avis sur les besoins des unités en crédits et en effectifs de personnel.

Les élus et représentants des personnels, dans toutes les instances du conseil de labos au CA en passant par les CAP et le Comité National et les CSS doivent disposer de tous les moyens pour remplir leurs mandats.

Toutes ces revendications coûteraient de l'argent ? Bien entendu !

L'argent existe. Pour ne prendre que le crédit-impôt recherche, accordé sans aucun contrôle aux entreprises (qui ne l'utilisent, dans la plupart des cas, ni pour investir dans la recherche, ni pour embaucher) : il représentait pour 1995 3,9 milliards de francs. A comparer avec le budget "personnels" du CNRS, qui est de 8,8 milliards.

Sans parler des différents autres cadeaux faits aux entreprises, ni de l'argent stérilisé dans la spéculation.

INSERM

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ
ET DE LA RECHERCHE MÉDICALE

Le Directeur Général

Paris, le -2 JUIN 1997

Cab DG/n°97-406
DEST/JT/CC/N°97-87

SNTRS-CGT
25, rue de Chevreuse
91400 ORSAY

Madame, Monsieur,

Nous nous sommes rencontrés à deux reprises les 22 avril et 20 mai 1997 pour évoquer le projet de contrat d'objectifs de l'INSERM.

Lors de notre dernière réunion, prenant acte des observations que vous avez formulées, j'ai été amené à développer un certain nombre de pistes d'approfondissement concernant trois points pour lesquels nous avons, vous et moi, admis qu'ils constituaient des éléments fondamentaux de la politique scientifique de l'Etablissement.

Comme je vous l'ai indiqué à l'issue de la dernière réunion, nous allons rédiger un nouveau texte qui, après une nouvelle discussion avec les pouvoirs publics, vous sera soumis ainsi qu'aux instances de l'Etablissement (Comité Technique Paritaire, Conseil Scientifique, Conseil d'Administration).

Afin de pouvoir tenir le plus grand compte de vos remarques dans cette nouvelle rédaction, je vous serais reconnaissant de bien vouloir me faire parvenir avant le 7 juillet prochain, date à laquelle le Conseil Scientifique émettra un avis sur le projet, vos propositions écrites sur les différents points évoqués dans le contrat d'objectifs.

Compte tenu des avis que vous avez émis, il me paraît important que vous puissiez formuler des propositions sur les points suivants :

- Maintien d'une activité de recherche fondamentale dans le cadre de la mise en place d'un continuum équilibré de la recherche fondamentale à la santé publique.
- Conditions des partenariats avec l'université, le monde hospitalo-universitaire, les autres Etablissements et l'industrie notamment dans le cadre des politiques de site (comités de site), présence de l'INSERM dans le contrat quadriennal des universités.
- Niveau et méthode d'une politique incitative.

Je vous en remercie à l'avance et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Dr J. P. L. L.


Claude GRISCELLI

SNTRS-CGT
(section Inserm)
25 rue Chevreuse
91400 Orsay

Villejuif, le 16 juin 1997.

USCA-CGT
7 rue Guy Moquet
94801 Villejuif Cedex

M Claude Griscelli
Directeur Général de l'Inserm
101 rue de Tolbiac
75654 Paris Cedex 13

Monsieur le Directeur Général,

Par votre lettre du 2 juin, vous signifiez votre volonté de poursuivre votre projet de contractualisation de l'Inserm. Lors des rencontres syndicats-direction, vous aviez justifié votre démarche par la nécessité de ne pas entrer en conflit avec le Ministère de la Santé. Après les élections législatives, qui ont vu le pays sanctionner la politique du gouvernement précédent, cet argument ne tient plus. Dans ces conditions, persister dans votre projet, le lendemain du 2^{ème} tour et après le désaveu du Conseil Scientifique, relève de la provocation. Tout en réaffirmant la nécessité d'un partenariat équilibré entre l'Inserm, l'hôpital et l'industrie respectant les missions de chacun, nous sommes opposés à tout projet qui asservit les professionnels de la recherche au monde hospitalier et à l'industrie (déclaration SNTRS-USCA du 30/04/97). En conséquence, il faut faire cesser la supercherie qui consiste à mettre en œuvre d'ores et déjà les structures et les financements prévus dans le contrat d'objectif.

Nous pensons que l'idée de contractualisation doit être rediscutée entre les ministères et les partenaires syndicaux.

Compte tenu des changements politiques récents, nous souhaitons en priorité discuter du développement de l'emploi et des moyens récurrents des laboratoires, des mesures de résorption de la précarité et de l'amélioration des carrières des personnels.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de notre considération distinguée.

Pour le SNTRS-CGT et l'USCA-CGT

Gilles Mercier