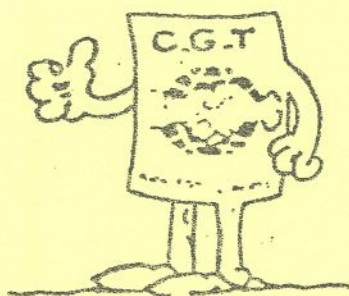


SNTRS



informations

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

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

SUPPLEMENT AU N° 4

15 FEVRIER 1985

S.N.T.R.S.-I.N.F.O.

FLASH

- AUX ADHERENTS INSERM
- AUX MEMBRES DE LA CE CNRS
- AUX SECRETAIRES REGIONAUX CNRS

SPECIAL INSERM

<u>SOMMAIRE</u>	
PAGE 2	JOURNEE D'ETUDE DE LA POLITIQUE SCIENTIFIQUE LE VENDREDI 1er MARS.
PAGES 3-4	STATUT : UNE DECLARATION DE LA COMMISSION EXECUTIVE INSERM DU SNTRS-CGT.
PAGES 5 à 11	JOURNEE FORMATION DES MILITANTS INSERM SUR LE STATUT.
PAGE 12	PRIME DE TECHNICITE. ABONNEMENT AU PEUPLE : 42ème CONGRES DE LA CGT.
PAGES 13-14	COMPTE-RENDU DE LA SESSION D'AUTOMNE 1984 DES CSS DE L'INSERM.
PAGES 15-16	CA BOUGE A L'INSERM. COMPTE-RENDU DE LA REUNION ENTRE LA SECTION DU SIEGE ET LA DIRECTION DE L'INSERM.
PAGE 17	COMPTE-RENDU DE LA DELEGATION DE L'ASSEMBLEE GENERALE REUNIE AU CNRS (Quai A. France) LE 1/2/85, RECUE PAR MRS DIDIER ET MORVAN.
PAGE 18	MOTION POUR DES MESURES IMMEDIATES.

QUELLES SONT LES EVOLUTIONS ?

- DE L'INSERM
- DES QUALIFICATIONS DES I.T.A.
- DE LA POLITIQUE DE FORMATION A ENTREPRENDRE ?

LA SECTION NATIONALE INSERM ET SES ELUS DANS LES
INSTANCES SCIENTIFIQUES, ORGANISENT UNE

Journée d'Etude de la Politique Scientifique

LE VENDREDI 1^{ER} MARS 1985

A L'HOPITAL SAINT LOUIS 12, TER RUE DE LA GRANGE
AUX BELLES 75 010 PARIS BT INSERM U 108 (1^{ER} BT
MODERNE A DROITE) - SALLE DE COURS (SOUS-SOL)

A CETTE JOURNEE PARTICIPERONT :

- NOS ÉLUS DANS LES C.S.C.R.I.
- LES ÉLUS AU C.S., ET DES COMMISSIONS SCIENCES
DE LA VIE AU CNRS
- LE REPRÉSENTANT DE LA CONFÉDÉRATION C.G.T.
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM

VENEZ NOMBREUX ...

(des autorisations spéciales d'absence sont disponibles sur demande.)

Statut : une déclaration de la Commission Exécutive INSERM du SNTRS-CGT.

Le décret relatif aux statuts particuliers des personnels de l'INSERM est enfin paru, rendant effective la titularisation prévue par la Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche.

Il aura fallu plus de 30 ans de luttes pour que les travailleurs scientifiques se voient reconnaître le droit à des garanties sociales et un emploi stable identique à celui de leurs collègues de la Fonction Publique.

De ce point de vue la titularisation constitue un acquis précieux, surtout si l'on se souvient que le statut "Aigrain" se proposait de supprimer la garantie de l'emploi (abrogation de l'article 46 et mobilité forcée).

L'action des personnels impulsée par le SNTRS-CGT tout au long des négociations, avec le SNCS-FEN, a permis de plus la prise en compte d'une partie de leurs propositions en particulier :

- la reconnaissance des métiers de la Recherche dans leur diversité et leur complémentarité,
- des élargissements de carrières, malheureusement trop souvent limités par les barrages de classes,
- l'institution d'une évaluation périodique des ITA (type "suivi de carrière").

Sans sous-estimer la portée de CES AVANCEES, elles NE SUFFISENT PAS en elles-mêmes à définir un cadre statutaire répondant, à la fois, aux revendications des personnels et aux nécessités d'une dynamique nouvelle de la recherche.

Les personnels scientifiques et techniques étaient en droit d'attendre un statut réellement novateur qui mette un terme aux injustices nées des blocages de carrières, et de l'existence de corps distincts d'ITA et de Chercheurs. CE N'EST PAS LE CAS.

Malgré un cadre statutaire commun à l'ensemble des catégories, on constate le maintien d'une division archaïque entre Ingénieurs et Chercheurs, Techniciens et Administratifs.

Sans que l'on puisse sérieusement le justifier, la carrière d'un Ingénieur de haut niveau reste différente de celle d'un Chargé de Recherche et la carrière d'un Cadre Administratif diffère de celle d'un responsable d'équipe à qualification égale.

La plupart des avancées revêtent un caractère paradoxal, parfois contradictoire : Ainsi au moment où les Ingénieurs et les Techniciens se voient enfin reconnaître le droit de publication, ils se trouvent évincés des CSS et du Conseil Scientifique pour ce qui concerne le recrutement des Chercheurs.

Au moment où la carrière des Techniciens supérieurs se trouve revalorisée par la création d'une catégorie d'Assistant-Ingénieur, les 2B-2D n'en profitent que très partiellement car ils ne seront pas tous intégrés dans ce corps.

Au moment où l'ensemble des personnels peut bénéficier du droit à la retraite, ils vont devoir se le payer sans aucune mesure permettant de compenser le poids de l'érosion monétaire.

Alors qu'il était question de titulariser l'ensemble des personnels de la recherche, on rejette les agents employés à mi-temps.

Alors qu'il était question de simplifier les carrières on passe de 22 catégories à 29 grades dont le contingentement limite considérablement les possibilités de déblocage de carrière.

Au moment où on reconnaît les métiers de la Recherche dans leur diversité et leur complémentarité :

-- Les ITA voient leur participation à l'évaluation des qualifications réduite à une représentation symbolique dans les Jurys de concours (ce qui est une régression par rapport à notre Commission de dérogation).

Il faut signaler que lors des discussions au MRT et à l'INSERM, seul le SNTRS CGT appuyé par le SNCS-FEN a revendiqué le maintien d'un mode d'évaluation paritaire. C'est en avec les insuffisances du reclassement et le problème des 2B/2D, la reconnaissance de la qualification qui n'est pas prise en compte jusqu'au bout.

--- Les ITA de l'INSERM n'auraient pas la possibilité -contrairement à ceux du CNRS- de participer à la politique de mobilité (pas de commission des mutations).

Recrutement, mobilité = 2 domaines où les ITA ne sont pas suffisamment acteurs alors que la mise en place d'une politique dynamique incluant l'ensemble de l'équipe de recherche est à l'ordre du jour.

La reconnaissance des spécificités de la recherche reste trop limitée, sans doute en raison d'une évolution insuffisante de la capacité du Statut Général de la Fonction Publique à intégrer les mutations technologiques, mais aussi en raison d'un manque de volonté politique.

A cela s'ajoute une grave insuffisance des moyens d'accompagnement sans lesquels le statut ne peut atteindre l'efficacité qu'on lui prête :

- C'est le silence officiel sur le nouveau régime indemnitaire qui laisse craindre le pire : une baisse générale des rémunérations par la mise en cause des primes.

- C'est l'absence d'engagement précis sur la mise en oeuvre d'un véritable plan de reclassement.

Nous constatons que ce nouveau statut est loin de remplir toutes les conditions pour être "l'instrument d'une recherche plus dynamique" que le ministère et les directions d'organismes ont appelé de leurs vœux

- IL S'AGIT D'UN STATUT EN DECA DES ASPIRATIONS EXPRIMÉES LORS DU COLLOQUE NATIONAL DE LA RECHERCHE. SES AVANCÉES MARQUÉES PAR LA POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ SONT LIMITÉES.

- o -

- Pour le SNTRS-CGT, il ne peut être question d'en rester là. Une nouvelle étape commence : celle de la lutte pour faire progresser tout ce qui n'a pas été pris en compte par le Gouvernement.

Dans l'immédiat le SNTRS-CGT appelle les personnels à s'informer auprès de ses militants, à renforcer le syndicat et à s'organiser pour :

... Combattre toute mise en cause des primes et obtenir la fin des discriminations pour les Administratifs.

... les transformations d'emplois nécessaires aux reclassements.

... l'intégration de tous les 2B/2D dans le corps des Assistants-Ingénieurs.

... la titularisation des mi-temps.

31 Janvier 85 : Journée formation des militants INSERM sur le Statut.

La sortie du décret particulier INSERM (J.O. du 29 Décembre) achève la mise en place du nouveau statut des personnels de l'INSERM (avec le décret-cadre du 30 Décembre 83). Il est temps que chacun d'entre-nous se familiarise avec ces nouvelles techniques statutaires. C'était un des buts de la journée du 31 Janvier à laquelle 35 militants ont participé. Nous vous donnons ici l'essentiel du rapport présenté à cette journée. C'est une approche du statut qui complète celle du BRS, notamment en ce qui concerne les spécificités INSERM.

Tout d'abord rappelons que la titularisation des ITA et chercheurs de l'INSERM et du CNRS place ceux-ci dans le cadre du statut général de la Fonction publique. Les spécificités ou dérogations étant réglées par le décret-cadre et les décrets particuliers par organisme.

I - LE CADRE DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Il nous offre :

- la garantie de l'emploi,
- les garanties sociales : retraites, maladie, etc .
- la classification :
 - . 4 grandes catégories fonction publique : A, B, C, D avec des bornages indiciaires stricts.
 - . à l'intérieur de ces catégories, la classification se fait en corps.
 - . ces corps sont eux-mêmes structurés en grades (classes ou niveaux). Une dérogation en ce qui nous concerne : le corps des assistants-ingénieurs.
 - . les grades sont contingentés. Explication à partir d'un exemple : une classe ou un niveau contingenté à 25 % cela veut dire que si l'effectif total du corps est de 100 agents, 25 agents au plus peuvent se trouver dans cette classe (ou ce niveau).
 - . le recrutement se fait par concours (interne ou externe)

II - CONDITIONS DE TITULARISATION.

-- Dérogation sur la date de titularisation : elle se fait avec effet rétro-actif au 1/1/84. Les agents ont la possibilité de choisir cette date ou celle de la sortie des décrets (29 Décembre pour l'INSERM, 28 Décembre pour le CNRS).

-- Les agents recevront une notification : lettre individuelle de l'administration de l'INSERM. Nous avons demandé que cette notification comporte la situation dans laquelle serait intégré l'agent selon le choix des deux dates. Après réception de la notification, l'agent a 6 mois pour répondre : choisir ou non la titularisation, possibilité de contester ce qui lui est proposé. S'il ne répond pas, il est titularisé d'office.

-- Les agents non titularisables : ceux qui ont été recrutés à mi-temps (soit 60 à l'INSERM). Attention, les agents recrutés à temps plein et qui sont passés à 1/2 temps dans une deuxième étape sont titularisables (idem pour les temps partiels : mercredi notamment).

Pour ceux qui ne choisiront pas la titularisation, ou qui ne sont pas titularisables, il nous faut attirer l'attention sur les problèmes auxquels il vont être confrontés : le "corps de contractuels dans lequel ils se trouveront sera un corps en extinction, c'est à dire qu'il n'y aura plus de recrutement sur le statut de contractuels :

- . les promotions étant liées au recrutement, cela veut dire qu'il n'y aura plus de promotion pour les contractuels.
- . il risque de se poser des problèmes pour les agents qui souhaiteraient réintégrer leur poste à l'issu d'un congé pour convenance personnelle, mise en disponibilité, etc.
- . l'avenir de l'IRCANTEC est posé dans la mesure où nous ne sommes pas les seuls contractuels à être titularisés :

-- Grilles de correspondance.

- * les principes de base : 1) l'intégration à l'échelon égal ou immédiatement supérieur.
2) l'agent qui choisit la titularisation ne doit pas avoir une carrière inférieure à celle qu'il aurait eue s'il était resté dans le statut de contractuel. C'est ce qui a amené le ministère à travailler en points cumulés de carrière. C'est ce qui explique les différences de gain d'indice selon les corps et les grades au moment de la titularisation. Par exemple quand la durée dans les échelons a été augmentée, il y a gain d'indices pour compenser ; si les gains d'indices sont trop importants (... !), il y a suppression ou diminution de l'ancienneté de l'agent dans son échelon au moment de la titularisation etc.
- * la caractéristique de cette grille de correspondance est une intégration systématique dans la classe la plus basse (sauf quand ce n'était pas possible : par exemple quelques 1D1 et 1D2).
- * En dehors de ce qui vient d'être indiqué, le gros problème de l'intégration est celui des 2B et 2D actuels puisqu'ils se retrouvent dans le même corps que les 3B et 3D actuels, ceci alors que le corps d'Assistant-Ingénieur (qui correspond à leur qualification) est vide au départ. Au cours de l'année 1985, il y aura constitution initiale du corps des Assistants-Ingénieurs. Seuls 50 % des 2B et 30 % des 2D pourront accéder à ce corps d'ici au 31/12/86. Cette intégration se fera par une commission paritaire. Elle travaillera à partir de critères à déterminer pour choisir les agents .
- * Les administratifs de haut niveau sont ceux pour lesquels la carrière dans le statut de titulaire comporte des risques d'être plus bloquée que dans le statut de contractuels : la catégorie 1D2 intégrée en Chargé d'Administration de la Recherche est la seule à être coupée en deux par l'instauration de classes. Cette classe n'est pas contingentée statutairement, mais peut l'être budgétairement. (Pour les 1D1 intégrés en Attachés d'Administration de la Recherche, il y a également coupure mais celle-ci est levée pour les agents en place.)

III - LES NOUVELLES POSSIBILITES DE PROMOTIONS/EVOLUTIONS DE CARRIERE.

-- Changement de grade :

- * Les grades sont donc contingentés statutairement. Les promotions dans ce cadre se font dans la limite des emplois disponibles (= contingentement budgétaire).
- * Les changements sont effectués par la Commission Administrative Paritaire (CAP - 1 CAP par corps). La CAP travaille à partir de dossiers proposés par les directeurs de laboratoires ou services. Elle peut s'entourer d'avis d'"experts" (voir plus loin). Elle constitue une liste d'aptitude (avec liste complémentaire à 20 %) qui est révisée tous les ans.
- * Pour pouvoir prétendre au changement de grade il faut :
 - . satisfaire à certaines conditions d'ancienneté (voir BRS selon les corps)
 - . être arrivé à un certain échelon dans un corps, les conditions d'accès au grade le plus haut passent par une sélection professionnelle type concours. Cela concerne la Hors-Classe d'Ingénieur de Recherche, la 1ère Classe des Techniciens et des Secrétaires d'Administration de la Recherche, le Principalat des Attachés d'Administration de la recherche.

-- Changement de corps.

Trois voies possibles :

A : Changement de corps au choix (correspond au changement de catégorie actuel à l'ancienneté) :

- * Ces promotions se font dans la limite de 1 pour 6 ou 9 recrutements dans le corps de promotion.
- * Par la CAP (donc sur proposition du directeur et établissement d'une liste d'aptitude)
- * Les agents doivent satisfaire à certaines conditions d'ancienneté (8 à 10 ans dans leur corps -voir BRS). Avoir plus d'un certain âge (de 45 à 35 ans selon les corps -voir BRS).
- * Cette promotion permet l'accès au corps immédiatement supérieur.

B : Concours interne

- * Les possibilités sont limitées budgétairement : 1/3 à 1/2 maximum des recrutements peuvent être réservés pour le concours interne. Ces concours sont ouverts à tous les agents des EPST (EPST = Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique. Actuellement : CNRS, INSERM, INRA). En clair cela veut dire que les agents du CNRS et de l'INRA pourront se présenter aux concours internes de l'INSERM. Inversement, quand un concours interne sera ouvert au CNRS ou à l'INRA, les agents de l'INSERM pourront s'y présenter. Le concours interne permet de sauter un corps ou d'accéder au corps immédiatement supérieur (voir BRS).
- * Il est effectué par un jury de concours (voir plus loin pour la composition de ce jury). Un concours dans la Fonction Publique comporte deux étapes : Admissibilité et Admission (dans l'ordre). Au CNRS, l'admissibilité pour le concours interne est prévue sur dossier, l'admission serait une audition du candidat. A l'INSERM, des réunions sont prévues courant Février-Mars pour déterminer les modalités des concours. A l'issue de l'épreuve d'admission, le jury effectue un classement en fonction des postes disponibles. Le jury est souverain, c'est à dire notamment que la nomination des agents à la promotion se fait dans l'ordre de la liste établie par ce jury.

- * Les postes ouverts à la promotion peuvent être préaffectés ou pas selon le décret-cadre. La direction du CNRS souhaite ne pas préaffecter les postes, c'est à dire que l'agent concourra pour un niveau de poste mais sans connaître le laboratoire auquel sera affecté ce poste. Il pourra donc être amené à muter pour avoir sa promotion. La direction de l'INSERM nous a indiqué qu'elle souhaitait que la promotion au concours interne se fasse (dans l'ensemble) dans le laboratoire de l'agent.
- * Pour pouvoir postuler, l'agent doit :
 - . satisfaire à certaines conditions d'ancienneté dans son corps (voir BRS).
 - . avoir moins de 50 ans au 1er Janvier de l'année du concours.
- * Le recrutement (concours interne) se fait par BAP et par corps.
Qu'est-ce qu'une BAP ? Le décret cadre prévoit l'organisation de concours pour les ingénieurs et techniciens par branche d'activité professionnelle. Ces B.A.P. peuvent comporter une liste de métiers. A l'INSERM les discussions qui ont eu lieu en 1983 sur la constitution de ces B.A.P. adaptées à l'organisme préfiguraient 3 B.A.P. :
 - . Techniques de la Recherche,
 - . Traitement de données
 - . Gestion scientifique et technique de la recherche.Un arrêté INSERM doit être négocié dans les semaines qui viennent pour déterminer définitivement ces B.A.P.

C : Concours externe

- * Les agents déjà en place dans l'établissement peuvent postuler au concours externe. Ces concours sont ouvertes aux agents de tous les EPST. L'ouverture de ces concours dépend du nombre de postes créés au budget de l'organisme.
- * Les agents peuvent postuler dans n'importe quel corps : saut de plusieurs corps, mais aussi passage dans les autres filières (chercheurs ou administratifs si vous être ingénieur ou technicien par exemple).
- * Pas de condition d'ancienneté (sauf pour l'accès au corps de Chargé d'Administration de la Recherche où il faut 7 ans d'ancienneté en catégorie A Fonction Publique).
- * Des conditions, quand même! : avoir les titres ou diplômes correspondant (voir BRS par corps) ou une équivalence dans l'Industrie (sauf pour les ingénieurs de recherche et tous les administratifs)

ATTENTION : les listes au diplôme n'existent plus au CNRS et à l'INSERM.

- * Les modalités : les concours sont ouverts par B.A.P. et par corps. Les postes sont préaffectés (laboratoire ou service d'accueil déterminé) Les concours sont effectués par un jury de concours (voir plus loin) avec deux épreuves : admissibilité puis admission.

Au CNRS la direction envisage :

- . admissibilité : épreuve écrite,
- . admission : audition.

La direction de l'INSERM n'a rien envisagé pour l'instant Des propositions seront faites au cours de réunions courant Février-Mars.

- * L'organisation des concours : en dehors des modalités d'admissibilité/admission, il reste à déterminer l'organisation pratique : jury de concours nationaux ou locaux, déplacement du jury ou des candidats etc ...

COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS

Liste d'experts

A/Les membres des instances d'évaluation de l'INSERM appartenant au corps des ITA. Les instances d'évaluation de l'INSERM sont les CSS (Commission Scientifiques Spécialisées).

B/Des membres nommés par le Directeur général.

A = B

Le jury

- le Directeur général ou son représentant
- 5 experts au moins dont 1 pris dans la liste A. Quand il y a préaffectation des postes, les directeurs de laboratoires ou de services siègent.

NOTATION/EVALUATION PERIODIQUE

- * Notation : Elle existe toujours. Elle est accompagnée d'une appréciation annuelle par le directeur du laboratoire ou du service. A propos de cette appréciation, l'agent a la possibilité de faire un recours auprès du Directeur général s'il conteste certains éléments de cette appréciation.
- * Evaluation périodique (Art. 19 et 20 du décret particulier) : C'est une disposition dérogatoire de la Fonction publique. Elle est inspirée du suivi de carrière du CNRS. Elle est effectuée tous les 4 ans à partir du rapport d'activité de l'agent et du rapport du directeur selon une procédure définie après avis du CTPC.

IV - MOBILITE - MUTATIONS

- La mutation volontaire à la demande de l'agent. Elle n'est plus soumise à la voie hiérarchique : l'agent n'est plus obligé de demander l'accord du directeur de laboratoire ou de service pour muter.
 - Mutation pour "raison de service" : fermeture d'unités, restructurations etc ...
 - . L'agent reçoit une liste des emplois vacants
 - . S'il y a changement de résidence ou d'établissement, l'administration doit proposer au moins 3 emplois dans la même compétence.
 - . S'il y a changement de qualification, l'agent peut passer un an dans un laboratoire ou un service pour assurer sa réorientation.
 - . L'agent a un an pour choisir une réaffectation. Au bout d'un an l'agent doit être réaffecté. L'administration lui propose donc une affectation, celle-ci doit tenir compte de la situation familiale et des demandes de l'intéressé.
 - Le dossier passe en C.A.P. s'il y a changement de résidence ou modification de situation.
 - Si possible, l'administration doit proposer un poste dans le département.
 - Possibilité de formation pendant un an dans un laboratoire ou un service pour réorientation également.
- Si après cette proposition, l'agent refuse l'affectation, il est licencié après avis de la CAP.

-- A l'INSERM, la seule différence avec le statut ITA CNRS est l'absence de Commission des mutations. Ceci, de la volonté de la Direction de l'INSERM qui invoque la lourdeur d'une commission statutaire pour régler les problèmes de mutations/réaffectations. C'est un bureau des mutations (responsable : Mme Baruch) qui est chargé de mettre en adéquation les besoins des agents avec les besoins scientifiques dans les unités. La seule assurance que nous ayons obtenue est que l'agent qui demande une mutation ou une réaffectation dans telle unité ou tel service soit prioritaire par rapport à un recrutement. La Direction de l'INSERM a enregistré notre demande d'un travail conjoint Bureau des mutations/élus ITA dans les CSS.

-- Régime des positions

- . Mise en disponibilité pour création d'entreprise à des fins de valorisation : trois ans renouvelables.
- . Mise à disposition : dans cette position, l'agent garde son salaire INSERM. Ce régime de position n'est pas applicable aux administratifs. Elle s'effectue dans une administration, une entreprise ou un organisme public ou privé, pour une durée maximum de trois ans (six mois pour une entreprise sauf dérogation du Conseil d'Administration de l'organisme).
- . Détachement : c'est une nouvelle disposition de la Fonction publique. Dans cette position, le traitement de l'agent est pris en charge par l'établissement d'accueil. Le détachement s'effectue dans un organisme privé, un GIP, une entreprise. Il peut également se faire d'un corps dans un autre à niveau de qualification égal : c'est le système de passerelle entre organismes ou entre filières d'un même organisme (filière Recherche/Technique/Administrative). Au bout de deux à cinq ans selon les cas, il y a possibilité d'intégration définitive dans le corps de détachement (après avis des instances d'évaluation : CSS ou CAP selon les corps).

V - RECLASSEMENT/PROMOTIONS 85

Rappel : Il n'y a plus de plan de reclassement, mais négociation année par année pendant trois ans (à partir de 85) de transformations d'emplois pour "régler" le problème des agents sous-classés. Cette année, 46 transformations d'emplois pour l'INSERM, qui devraient permettre 90 promotions (pour 1 100 ITA déclassés à l'INSERM). Là encore, pour pouvoir choisir les ITA qui seront promus au titre de ces transformations d'emplois, une nouvelle évaluation se fera par concours interne avec deux dérogations qui sont : pas de limite d'âge, les promotions ouvertes aux seuls agents de l'INSERM. Mais en clair cela veut bien dire, puisqu'il faut repasser un concours, que les listes de dérogations et aux diplômes sont devenues caducques. La Direction de l'INSERM s'engage simplement à faire apparaître (dans le dossier des agents qui se présenteront à ce concours interne) leur appartenance ou non à une de ces deux listes.

Le reste des promotions pour 85 : 3 passages possibles de 6B en 5B. Des changements de classe devraient également avoir lieu, mais la Direction de l'INSERM ne les a pas encore chiffrés. Par contre, elle a étudié les conséquences de la grille d'intégration pour les agents en place et considère que 606 d'entre eux se trouvent en "situation améliorée" :

- . 189 1B-1B bis se retrouvent au même niveau que les 3A (parmi ces agents 69 d'entre eux étaient inscrits sur une liste en 3A).
- . 112 2B en Assistants Ingénieurs.
- . 267 5B intégrés dans le même corps et la même classe que les 4B.
- . 19 2D en Assistants Ingénieurs
- . 19 5D intégrés au même niveau que les 4D (parmi ceux-ci, 6 étaient inscrits sur une liste en 4D).

Avant de passer au problème des primes, une précision sur le nouveau stage pour les personnels recrutés :

- . le stage est de un an (Fonction publique) pour les ITA.
- . à la fin de cette année, il est établi un rapport de fin de stage après consultation du conseil de laboratoire ou de service :
 - si l'agent n'a pas donné satisfaction, le stage peut être prolongé de un an après avis de la CAP.
 - si au bout de ce deuxième stage l'agent n'a toujours pas donné satisfaction, il est licencié après avis de la CAP.

VI - PRIMES OU REGIME INDEMNITAIRE

Un décret de contractuels ne pouvant pas s'appliquer à des titulaires, il y a nécessité de rédiger un texte pour les nouveaux titulaires des EPST. Nous avons posé le problème des primes depuis le début et au moment où le personnel doit choisir entre le statut de titulaire et celui de contractuel, aucune réponse n'a été donnée sur le régime indemnitaire. Ce que nous souhaitons à ce propos c'est la fin des discriminations notamment vis-à-vis des administratifs. La seule indication que le ministère ait donnée est qu'il proposerait des solutions à enveloppe constante, ce qui entraînerait au moins une des conséquences suivantes :

- . désindexation des primes,
- . s'il y a harmonisation, on prendra à l'un pour donner à l'autre.

C'est pourquoi nous pensons qu'il est urgent que le personnel fasse savoir ce qu'il veut en matière de primes, il y a risque d'avoir un régime en baisse (voir propositions d'action).

Pour ce qui est des retraites, il n'y a pas lieu de développer plus particulièrement pour ce qui concerne l'INSERM, les éléments contenus dans le BRS s'appliquant bien entendu aux contractuels de l'INSERM.

Prime de technicité -

A l'INSERM, comme dans toute la Fonction Publique, il existe une prime de technicité, qui est donnée aux agents utilisant du matériel informatique sur des consoles telles que micro-ordinateurs, machine à traitement de texte et terminaux de gros ordinateurs, dont la liste a été envoyée dans les unités et est disponible sur demande au Syndicat.

Les directeurs de laboratoire ou de service ont à remplir la répartition en pourcentage de temps d'utilisation par les agents.

Dans certains endroits le problème a été posé au conseil de laboratoire, dans d'autres, malheureusement non.

Montant mensuel de la prime selon le % du temps d'utilisation

de 5 à 40 % du temps	29,60 F
de 50 à 60 % du temps	50,00 F
plus de 60 % du temps	99,30 F

En Décembre, les agents ont reçu un rappel correspondant à l'année 1984. Vérifiez ce que vous avez touché, et si il y a un problème soulevez-le en conseil de laboratoire.

42^{ème} Congrès de la C.G.T.

DU 24 AU 29 NOVEMBRE 1985

LE PEUPLE publiera l'intégralité des documents (orientation, rapport d'activité, bilan financier, programme d'action, propositions de modification aux statuts).

Cette publication débutera en avril 1985. Dès le mois de mai, et jusqu'en novembre, le PEUPLE ouvrira largement ses colonnes "à la Tribune de discussion". Et dès janvier 1986, il publiera un compte-rendu des travaux du Congrès.

L'abonnement permettra aux militants de recevoir TOUS les numéros du PEUPLE y compris les numéros spéciaux, SANS SUPPLEMENT DE PRIX, ce qui est un avantage non négligeable sur le plan financier.

De plus, EXCEPTIONNELLEMENT, la revue consent un PRIX SPECIAL : 170 F pour un an (au lieu de 180 F).

Cette proposition peut permettre à ceux qui ne sont pas encore abonnés, de le faire, et d'être au fait de la préparation du 42^{ème} Congrès de la C.G.T., de leur congrès...

"LE PEUPLE" : Case 432 93 514 MONTREUIL CEDEX -

Tél : 851 83 06 ou 80 00
(poste 9200).

Compte-rendu de la session Automne 1984 des C.S.S. de l'INSERM.

La réunion d'automne des C.S.S. est particulièrement consacrée aux recrutements des chercheurs (attachés ou chargés pour la plupart, maîtres ou directeurs pour certains) et d'autre part à l'examen de l'activité des chercheurs ainsi que leurs promotions.

Pour l'ensemble de l'INSERM, cette année l'INSERM prévoit 70 recrutements dont 65 créations de postes (45 A R, 20 C R et 4 ou 5 M R ou D R) ce qui fera 5 à 9 recrutements par CSS. En ce qui concerne les promotions, 50 possibilités ont été annoncées : 15 CR, 30 à 32 MR et 2 DR.

Un certain nombre de problèmes sont apparus au cours de cette réunion. Ils ont trait, hors du problème des recrutements ou la limitation du nombre de postes de promotion, à la maîtrise, à l'évaluation de l'activité des chercheurs, à la situation actuelle du recrutement.

En effet pour la maîtrise, la Direction générale a décidé de ne pas mettre à la promotion ou au recrutement la totalité des possibilités de postes de Maîtres à sa disposition pour disposer d'un nombre supérieur si les prochains budgets étaient encore moins bons que celui de cette année. Cette attitude est compromettante dans le contexte de la création et la reconnaissance d'équipe structurée à l'intérieur des unités, en plus elle est une entrave à l'évolution des carrières des chercheurs. Suite aux protestations qu'a soulevées cette décision, le Directeur général de l'INSERM a déclaré -au cours d'une réunion interdisciplinaire sur le statut- qu'une quarantaine de promotions à la maîtrise pourraient être effectuées.

PROMOTIONS ET ACTIVITE DES CHERCHEURS :

Un certain nombre de faits sont à porter à la connaissance des agents :

- En commission 3 un chercheur a eu un avis défavorable alors que cela fait des années qu'il ne produit aucun rapport d'activité.

- En commission 5 un maître de recherche fait l'objet d'une demande "d'explications" quant à son activité. Il semble en effet que ce chercheur ait décidé et entrepris une reconversion dans un autre domaine que la recherche médicale. D'autre part, 7 chercheurs de cette commission ont eu un avis réservé.

- En commission 8 deux chercheurs ont fait l'objet d'un avis défavorable, un maître et un directeur.

En commission 6 : un chargé a été l'objet d'un avis défavorable totalement injustifié. En effet l'appréciation a été faite dans de mauvaises conditions : dossier demandé et apporté en séance, pas de référence à une publication faite cette année etc ... La volonté de le licencier a été exprimée par certains membres de la CSS. Il n'est peut être pas inutile de signaler que cet agent a longtemps été jusqu'à ces derniers temps un militant syndical bien connu. On peut regretter que cette opération n'ait pas été dénoncée par les élus chercheurs de cette commission.

- La commission 3 a exprimé un jugement critique sur l'activité d'un nombre important de chercheurs de cette commission. Le thème de cette commission : l'immunologie, son développement semble poser certains problèmes.

Cette année pour la première fois s'est réunie la commission issue de l'inter-commission Sciences sociales. Pour la première fois donc, l'intercommission pourra effectuer des recrutements : 2 à 3 postes.

PROBLEMES DE RECRUTEMENT :

La moyenne d'âge des candidats à un poste de chercheur doit être de 32 ans, un nombre important approche de 40 ans. Si on considère :

1) qu'un candidat est quelqu'un qui s'est spécialisé dans une thématique quelquefois étroite et, en plus, n'intéressant pas d'autre secteur d'activité que la recherche médicale,

2) que très souvent, ils ont été payés pour beaucoup d'entre eux, par des moyens précaires,

3) que de nombreux dossiers refusés sont malgré tout très bon,

il faut souhaiter assainir cette situation. En effet, on peut se demander quel est l'avenir professionnel de ceux qui ne sont pas pris. Ceci ne peut être dépassé que si l'INSERM accomplit réellement sa mission de formation à la Recherche, en effet les candidats n'ont pas besoin d'attendre plus de 10 ans dans l'incertitude pour savoir si le travail de chercheur leur convient et qu'ils puissent dans le cas contraire envisager une reconversion.

La prochaine session de commissions consacrée à l'examen des unités, dans le cadre des nouveaux statuts officialisant les possibilités de mutations, n'a pas été absente des débats de la session de fin 1984. Plusieurs C.S.S., à la demande des élus SNIRS, ont fait voter une motion par laquelle les commissions affirment leur volonté d'exprimer un avis sur le potentiel en ITA des unités, de proposer une répartition des postes entre unités fortement pourvues en postes et les unités qui le sont moins. Cette volonté est assujettie du recours à la mobilité volontaire en ce qui concerne les mouvements individuels et qu'il y ait recours aux commissions paritaires d'ITA si c'était nécessaire; en tout état de cause, les intéressés doivent bénéficier de réelles possibilités de reconversion.

Ça bouge du siège de l'INSERM.

La section du siège, aidée par le bureau national, avait décidé de rencontrer la Direction au sujet des indemnités des administratifs après une campagne de pétitions.

En effet, celles-ci sont versées à la place des primes, mais ne sont pas équivalentes.

Voici le texte de la lettre demandant l'entrevue :

"L'entrevue que vous avez accordée aux représentants de la Section locale SNTRS-CGT en coordination avec des personnels du Siège a pour but :

1° - remise des cartes pétitions, signées et approuvées par les agents du Siège.

2° - des explications sur le "REGIME DES PRIMES" accordées aux Administratifs.

Notre démarche locale sera suivie par le Bureau SNTRS-CGT pour ce qui concerne les pétitions, sur le plan national.

Cependant le Siège de l'INSERM se trouve être le point de concentration le plus important des administratifs. Pourtant dans la vie de l'Institut ceux-ci ont un rôle aussi important que leurs collègues ingénieurs et techniciens, mais ils constatent une disparité pour le régime des primes (à la recherche).

De ce fait, les agents administratifs sont préoccupés par les questions suivantes :

A - La parité des primes avec les Administratifs du C.N.R.S.

B - Pourquoi le régime des primes n'est pas calculé comme celui des Ingénieurs et Techniciens (en %) ?

C - Publication (trimestrielle ou semestrielle) et envoi avec les bulletins de salaire des grilles de prime par catégorie.

D - Nous remettre les grilles des primes depuis 1980.

E - Le Ministre de la Recherche et de la Technologie a formulé un décret sur les primes en 1985. Explications sur son contenu.

Compte tenu de la demande des personnels exprimée par ces pétitions, nous souhaitons obtenir des réponses favorables de la part de la Direction générale de l'INSERM."

La section a diffusé le compte rendu que vous trouverez ci-dessous. Malheureusement, l'assemblée générale programmée afin de discuter de la suite de l'action n'a pas eu le succès escompté, mais l'action continue avec celle du syndicat demandant la promulgation du décret sur la prime des titulaires, sans remise en cause des acquis et en allant vers la parité pour toutes les catégories.

Compte rendu
de la Réunion.
avec la Direction
INSERM
le 21.12.1984.

SNTRS-16T
Section locale
du Siège
INSERM.

INTRODUCTION :

Ingénieurs, techniciens, administratifs, compte tenu de votre mobilisation exprimée par vos pétitions, nous avons été reçus par Monsieur Sautron, chef du DPAS représentant la Direction générale de l'INSERM.

REPOSES A ET B :

La direction prend conscience de l'inégalité des primes entre les ingénieurs, techniciens et leurs collègues administratifs. Dans un premier temps la Direction générale est entièrement d'accord pour utiliser une partie de ses "fonds propres" (qu'elle possède depuis 1983) afin de réduire la disparité entre les primes des administratifs de l'INSERM et celles des administratifs du CNRS. Cela ne serait qu'une mesure intermédiaire, car le désir des personnels de l'INSERM est l'application d'un taux unique de 16 % pour les primes des ITA.

C ET D : demandes acceptées par la Direction générale.

E : Le décret "P.P.R.S." n'est qu'en préparation. Il ne viserait que les ingénieurs et les techniciens. Nous avons encore fait constater : qu'en est-il des administratifs ?.

CONCLUSION

Nous avons fait remarquer à la Direction générale que ces réponses, mais surtout leur application, permettraient d'améliorer le nouveau statut.

SUITE DE L'ARTICLE "ÇA BOUGE A L'INSERM"

Cette réponse satisfaisait assez la section, à condition de la mettre en application. Mais lors de la Commission du Personnel, à la question posée sur les primes, M. Lazar a répondu qu'il s'en tiendrait au texte. Une large distorsion est donc apparue entre ces réponses. Nous pensons qu'il faut amener la Direction sur la position prise lors de l'entrevue avec la section. Pour cela, nous aimerions pouvoir rencontrer le Directeur général avec d'autres pétitions des administratifs sur les primes pour appuyer cette démarche. Faites les signer massivement et renvoyez les au syndicat.

Compte rendu de la délégation de l'Assemblée Générale réunie le 1.2.85 au quai A. France, reque par Mrs Bidie et Morvan.

LE TON GÉNÉRAL DES RÉPONSES :

LA DIRECTION EST TENUE D'APPLIQUER LES RÈGLES STATUTAIRES

● EXCLUSION DES ITA ET DES CANDIDATS DU JURY D'ADMISSIBILITÉ DES CHERCHEURS

"LE STATUT EST CLAIR SUR CETTE QUESTION : ON NE PEUT FAIRE AUTREMENT QUE D'APPLIQUER LE DROIT."

● ASSISTANTS INGÉNIEURS :

C'EST NOTRE DROIT DE NE PAS ÊTRE D'ACCORD ! MAIS LA DIRECTION NE PEUT FAIRE AUTREMENT.

UNE PRÉCISION : CEUX QUI SERONT INTÉGRÉS EN 1985 AURONT UNE RÉTROACTIVITÉ FINANCIÈRE AU 1/1/84.

● PRIMES :

SUR CETTE QUESTION LA DIRECTION NE PEUT DIRE PLUS QUE LE MINISTRE. IL Y A VOLONTÉ DU MRT D'ALLER VITE. M. DIDIER N'A PAS VOULU DONNER LA POSITION DE LA DIRECTION.

● RECLASSEMENTS

"CE QUI A ÉTÉ FAIT EST IMPORTANT, IL N'Y AURA PAS DE PLAN DE RECLASSEMENT" LA DIRECTION ESPÈRE QUE LES CHOSES ÉVOLUERONT DANS UN SENS POSITIF. A LA QUESTION DE SAVOIR SI LA DIRECTION FERA DES PROPOSITIONS ET QUELLES SERONT-ELLES, M. DIDIER N'A PAS VOULU RÉPONDRE.

● ENVOI DES LETTRES INDIVIDUELLES :

IL COMMENCERA À LA MI-FÉVRIER (DONC SANS ATTENDRE DE CONNAÎTRE L'AVENIR DES PRIMES).

● 1/2 TEMPS :

LE CNRS APPLIQUERA LE TEXTE DU DÉCRET. LA DIRECTION RECONNAÎT QUE C'EST UN PROBLÈME IMPORTANT : "SEUL UN AUTRE DÉCRET PEUT RÉGLER CE PROBLÈME".

● RETRAITES :

LA DIRECTION ADRESSERA À CHAQUE AGENT UN DOSSIER INFO-RETRAITE ET INFO-VALIDATION VERS LE DÉBUT MARS.

LA DIRECTION NE DONNERA PAS TOUT DE SUITE LE MONTANT DE LA DETTE (D'APRÈS LES ESTIMATIONS DE LA DIRECTION, COMPTE TENU DE LA DIVERSITÉ DES CAS À TRAITER, LES VALIDATIONS NE POURRONT DÉBUTER QUE DANS UN DÉLAI DE 8 MOIS À 3 ANS POUR CERTAINS). CETTE VALIDATION SERA TRAITÉE CAS PAR CAS. CHAQUE AGENT TITULARISÉ QUI AURA DEMANDÉ LA VALIDATION DES SERVICES DE NON TITULAIRE AURA UNE PROPOSITION DU CNRS (ANNÉES VALIDABLES, DETTE). L'AGENT AURA ALORS 3 MOIS POUR RÉPONDRE. CONCERNANT LA LISTE DES SERVICES VALIDABLES, LA DIRECTION EST PRÊTE À EN DISCUTER AVEC LES SYNDICATS.

Motion pour des mesures immédiates.

LES ITA, CHERCHEURS, CONTRACTUELS DE PHYSIQUE NUCLÉAIRE DU CNRS ET DE L'INSERM, RÉUNIS LE 1^{ER} FÉVRIER AU QUAI ANATOLE FRANCE À L'APPEL DES SYNDICATS S.N.T.R.S.-C.G.T., S.N.P.C.E.N.-F.E.N. ET S.N.C.S.-F.E.N. :

--- PRENNENT ACTE DE LA PUBLICATION DES TEXTES D'APPLICATION, POUR LE CNRS ET L'INSERM, DU STATUT CADRE DE TITULAIRE DES PERSONNELS DE LA RECHERCHE,

--- REGRETTENT QUE CETTE GRANDE RÉFORME NE SOIT PAS AUSSI NOVATRICE QU'ELLE AURAIT PU ÊTRE, ET QUE LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOIENT INSUFFISANTES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES PERSONNELS ET DE LA RECHERCHE.

Ils exigent que la titularisation s'applique à l'ensemble des personnels des établissements, et notamment aux travailleurs à mi-temps et aux contractuels de physique nucléaire.

Ils considèrent inacceptable que le régime des primes pour 1985 ne soit pas encore connu, et demandent qu'aucun élément de la rémunération ne soit diminué pour aucune catégorie, que, dès cette année, le régime des primes de Recherche soit harmonisé et notamment qu'une prime de Recherche soit versée au personnel administratif.

Ils exigent que les crédits budgétaires soient dégagés pour obtenir les transformations d'emplois nécessaires pour toutes les catégories, ITA, Chercheurs et CPN, et garantir une croissance régulière de l'emploi scientifique.

Ils demandent que les listes des sous-classés (suivi de carrière) soient reconnues comme liste d'aptitude et que la garantie de reclassement soit donnée à tous les agents qui y figurent.

Ils exigent que des dérogations soient apportées à la limitation à trois candidatures pour les chercheurs pour toutes les disciplines dans lesquelles elle aboutit à des absurdités et à des blocages contraires à la formation normale des chercheurs et au développement de la Recherche, notamment depuis la modification du régime de la thèse.

Ils soutiennent la demande d'entrevue déposée par les trois syndicats auprès du Ministre de la Recherche, et les chargent de transmettre la présente motion au Gouvernement, et en particulier au Ministre de la Recherche, au Ministre des Finances et du Budget, et au Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique.

PARIS, le 1^{er} Février 1985.