

SNTRS

Informations

Bulletin de Liaison

du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique – **CGT**

Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL — Périodicité : autre - C.P. n°0904S05391 -

Directeur de la Publication : Jean OMNÈS — 7, rue G.Môquet BtN BP8 94801 VILLEJUIF

Tél. 01 49 58 35 85 — Télécopie 01.49 58 35 33 — Courrier Electronique : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

N°1

Mars 2002

7,00fr.

INSERM INFOS

SOMMAIRE :

1) EDITO (J Kister). Bihain le retour ?	2
2) Tract SNTRS « REVOLTEZ VOUS : Acte I » : Sélection des ITA , Marchés	3-4
3) Tract SNTRS « REVOLTEZ VOUS : Acte II » : Vers la fin des Unités ?	5-6
4) Compte-Rendu du CPTC INSERM du 20 Février 2002 (J Kister)	7
5) Pétition intersyndicale « Appréciation des ITA ». Déjà plus de 450 signatures au 5 mars 2002 !! CONTINUER !	8
6) Déclaration intersyndicale : boycott du CTPC du 13 Février 2002. A propos de la Mobilité (D Lagrange)	9
7) Calendrier Campagne Avancement ITA 2002 (Doc CTPC)	10
8) Bordereau Classement ITA -Région - ADR (Doc CTPC)	11
9) Nouvelles BAP INSERM	12
10) ARTT : propositions de la DG INSERM sur les astreintes et sujétions (Doc CTPC)	13
11) Mémoire Recours Administratif du SNTRS sur la borne de 38H30 pour l'ARTT à l'INSERM	14-17
12) Tract SNTRS : Séminaire des Directeurs INSERM à Lyon (7-8 Février 2002)	18-19
13) Compte-Rendu de la Commission Nationale de Politique Sociale (CNPS) du 4 Février 2002	20-21
14) Conseil d'Administration du 30 Janvier 2002 : Déclaration du SNTRS sur la réforme des Budgets des EPST	22
15) Tableau Budget EPST type en « matrice » (Doc CTPC)	23
16) Compte-Rendu de la Rencontre SNTRS CGT - DG INSERM du 21 Janvier 2002	24-25
17) Lettre du SNTRS au Premier Ministre sur le recrutement CR au CNRS et à l'INSERM du 17 Janvier 2002	26-27
18) Intersyndicale INSERM du 10 Janvier 2002. Lettre au DG INSERM sur P Meneton	28
19) Lettre intersyndicale INSERM au Ministre de la Recherche du 15 Janvier 2002	29
20) Communiqué intersyndical sur le comité d'éthique INSERM (ERMES) du 20 mars 2002	29
21) Compte-Rendu du Conseil d'Administration du 6 Décembre 2001 : Budget 2002, GIE « Chambon » (JP Bazin)	30-32
22) Lettre intersyndicale au DG INSERM sur les élus C aux CSS du 21 février 2002	32
23) Création unités 2002 : décisions du Directeur Général	33
24) Profil Unité Purpan (Toulouse)	34
25) Profil Unité Cochin	35
26) Pétition SNTRS CGT Section INSERM sur la Palestine	36
27) Election CNAS du CAES INSERM 2002 : Profession de foi du SNTRS CGT	37-40

Election au CNAS du CAES INSERM 2002 : AFFICHE SNTRS CGT en ENCART

ATTENTION : Clôture du Scrutin le 26 Mars 2002

Pour assurer le QUORUM dès le 1^{er} tour, Votez dès réception de votre matériel électoral!

RESERVEZ DES MAINTENANT CETTE DATE !!

Commission Exécutive de la Section Nationale INSERM du SNTRS CGT

VENDREDI 5 AVRIL 2002 De 9H à 17H

Site WEB du SNTRS-CGT : <http://www.sntrs.net/>

EDITO :

Création des " Unités-Instituts " Cochin-Purpan,

Sélection des ITA dans les Unités et en Région,

*Mise en compétition des Unités en examen
quadriennal dès cette année ...*

Le DG passe en force !

**C'est la liquidation annoncée
de l'INSERM et de ses Unités !!**

En ce début d'année 2002, les annonces de Bréchet, Directeur Général de l'INSERM depuis tout juste un an, se multiplient, sans aucune concertation, ni des instances scientifiques, ni des organisations syndicales, lesquelles sont mises devant le fait accompli lors des votes de ces projets au CTPC ou au CA !!

Cette méthode est digne de son prédécesseur qui avait réussi à se mettre à dos la quasi totalité de la communauté scientifique de l'INSERM par sa démagogie et son arrogance !

Peut être avec plus de sourire (?), moins de démagogie, mais avec plus d'efficacité, le " nouveau " DG, C. Bréchet, n'en applique pas moins la même politique, inspirée par le Ministère et dans la droite ligne d'Allègre, qui consiste à transformer l'INSERM en simple agence de moyens, ne fonctionnant plus que par des " programmes ", lesquels doivent être inclus dans un " contrat d'objectifs " (comme cela est en train de se faire au CNRS et sans doute pour bientôt à l'INSERM ...). Cette politique répond aux priorités définies à Bruxelles dans le cadre du 6^{ème} PCRD dont l'objectif avoué essentiel est de mettre la recherche au service des intérêts des grands groupes multinationaux de la pharmacie et des biotechnologies.

Cette multiplication de programmes et d'appels d'offres, ayant chacun son comité " ad hoc ", va de pair avec un rôle de plus en plus réduit des instances scientifiques : CSS et Conseil Scientifique. Les membres des CSS ne constituent plus qu'un " vivier " d'experts, choisis par le DG en fonction des programmes, les élus ITA C et chercheurs B étant systématiquement exclus !!

A cela s'ajoutent la mise en place autoritaire des

classements des ITA dans les unités et dans les régions, la remise en cause du recrutement de jeunes chercheurs à l'issue de leurs thèses en CR2, la création des super-unités Cochin et Toulouse (et sans doute d'autres à venir en 2002), véritables instituts autonomes échappant à toute évaluation nationale comparative et, elles, destinées à durer et à être externalisées des EPST à court terme !

IL Y A URGENCE À SE REVOLTER ET A AGIR : car la finalité de nos organismes, c'est la recherche et non la logique d'une administration qui a tendance à tourner en rond.

Comme on le voit, il y a largement de quoi débattre dans les labos et mobiliser nos collègues pour qu'ils ne se laissent pas faire, avec la CGT !! **Faites circuler l'information** (notamment les deux tracts du SNTRS " Révoltez-vous " Actes I et II). **Les personnels des Unités doivent se faire entendre par tous les moyens : motions, pétitions, lettres au DG , ...**

Il y a un fort ras le bol tant des ITA que des chercheurs et même de beaucoup de Directeurs d'Unités (déjà plus de 450 signatures à la pétition intersyndicale sur la nouvelle procédure d'appréciation des ITA !!).

Dans ce contexte les élections pour le renouvellement du CNAS du CAES INSERM qui commencent (clôture du scrutin le 26 mars) est donc, en plus d'un combat pour une action sociale accessible à tous, un moment important dans la mobilisation actuelle et qui comptera aussi pour nos actions vis à vis de la Direction Générale de l'INSERM ! **Faites du vote du SNTRS CGT au CAES un acte de révolte et d'action !**

L'action syndicale est non seulement nécessaire mais est aussi payante : ainsi après plusieurs années d'actions du SNTRS CGT, des solutions ont pu être trouvées pour de nombreux personnels handicapés afin qu'ils puissent être intégrés à l'INSERM !

Sans attendre, **REVOLTEZ VOUS !!**

Le 6 Mars 2002

Jean KISTER

Dernière heure : BIHAIN, le retour ??

Récemment (fin février 2002), Bernard BIHAIN (ex-Directeur de l'Unité 391 à Rennes, fermée par GRISCELLI en 1998 après le " scandale " de ce que l'on a appelé " l'affaire BIHAIN ") est allé voir le Directeur Général de l'INSERM, BRECHOT, dans son bureau pour envisager sa réintégration à l'INSERM après 5 ans de disponibilité (soit pour 2003), après ses départs successifs de GENSET et de VALIGEN. Cette demande de réintégration devra être soumise aux instances scientifiques de l'INSERM pour évaluation : CSS et Conseil Scientifique.

Pour le SNTRS CGT, BIHAIN n'a plus sa place à l'INSERM !! La seule solution de justice envers tous les personnels de l'ex-U391, qui ont été les victimes de BIHAIN et dont certaines en souffrent encore dans leurs chaires aujourd'hui, et aussi envers l'INSERM, qui a été discrédité tant en France qu'à l'étranger par l'attitude scandaleuse de soutien à BIHAIN du DG de l'époque C GRISCELLI, c'est d'engager une procédure de révocation pour faute grave !! Sans parler des recours en justice que certaines victimes directes des agissements de BIHAIN ont entrepris ... A suivre ...



SCIENTIFIQUES de l'INSERM !

Ingénieurs, Techniciens, Administratifs, Chercheurs,

RÉVOLTEZ-VOUS !

Acte I

La sélection des ITA dans les Unités et les régions ...

Directeur, Chef de service ... Seul, dans le secret de votre bureau fermé à double tour, vous procéderez à l'appréciation et à la notation de vos subordonnés, espérez que cela ne sortira pas du secret du confessionnal, sinon gare aux conflits et à l'ambiance de groupe. Si vous avez un peu de « chance », vous serez choisi pour confronter votre classement, vous directeur de petite formation, face au mastodonte sorti tout droit de Jurassic Park, et là, il faudra vous battre à armes inégales pour donner une chance de promotion à votre pauvre secrétaire bloquée en fin de grade depuis quinze ans. Priez pour que le compromis trouvé ne soit divulgué car, là, c'est une manifestation, toutes banderoles au vent, qui vous attend.

Le casse-tête des Marchés ...

Vous vous êtes mobilisé contre l'absurdité des règles des marchés publics, combien d'énergie dépensée pour obtenir, après deux ans de luttes, des mesures que le seul bon sens aurait dû imposer à nos technocrates.

Un problème « résolu » et vous voilà déjà perdu dans les méandres d'une nième génération de logiciels aux noms évocateurs, dont on se demande quel responsable informatique, pris d'une folie subite, a pu à la fois « pondre » le cahier des charges et réceptionner des produits qui rendent la vie impossible à vos secrétaires et à vous-mêmes. Là où il fallait 5 minutes

Les mesures annoncées par le DG au dernier conseil scientifique du 26 février dernier, annonçant la mise en compétition quadriennale de toutes les formations de recherche, en conjonction avec le plan quadriennal des universités, confirment les visions les plus pessimistes qui annonçaient la transformation de l'INSERM en simple agence de moyen.

En dehors des risques que cela présente pour la Recherche, cela va entraîner des pertes de repères pour les personnels et les équipes qui devront se resituer par rapport aux infrastructures de site pilotées en majorité par le monde hospitalo-universitaire ou vers les super unités. Cela va conduire à une période de flottement où la Recherche va perdre considérablement en efficacité, et où la majorité des équipes devront se rattacher à des instituts de site à « visibilité » régionale, nationale ou européenne. Les décrets ou projets de décrets examinés en CTPC de l'INSERM et porté à la connaissance du CA seront les instruments de cette politique qui obligera les équipes à s'inscrire dans les objectifs prioritaires.

Au CNRS, tout en affichant une volonté de façade de développer la recherche fondamentale ou « libre », on enserme les laboratoires dans le carcan d'un contrat d'objectif qui ne laissera aucun degré de liberté aux équipes qui seront coincées entre les actions incitatives et les programmes transversaux. Les équipes devront s'inscrire dans les actions incitatives par voie contractuelle négociée et évaluée tous les quatre ans. Il ne faut pas être devin pour voir poindre un système de « grants » comme dans les pays anglo-saxons. Les analogies entre les méthodes utilisées à l'INSERM et dans les autres EPST sont évidentes. Bravo M Allègre vous avez gagné ...

... sauf, si vous, scientifiques, partez en croisade pour la défense d'un modèle français de la recherche pour assurer une nécessaire diversité culturelle en matière de recherche. C'est de la responsabilité de chacun de lutter contre cette vision technocratique des évolutions de la recherche, les organisations syndicales et notamment la nôtre vous proposeront des modes d'action.

IL Y A URGENCE A SE REVOLTER ET A AGIR !!

Février 2002

ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS THESARDS	J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T
REJOIGNEZ UN SYNDICAT Intercatégoriel Indépendant Démocratique Unitaire	NOM : Prénom : Corps et grade : Adresse du labo ou service : Tél. : Fax : Courrier Electronique :
SNTRS-CGT : 7, rue Guy Môquet -94801 VILLEJUIF Tél. : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr	



SNTRS-CGT
Avec la CGT
remettez les points sur les "i"

SCIENTIFIQUES de l'INSERM !

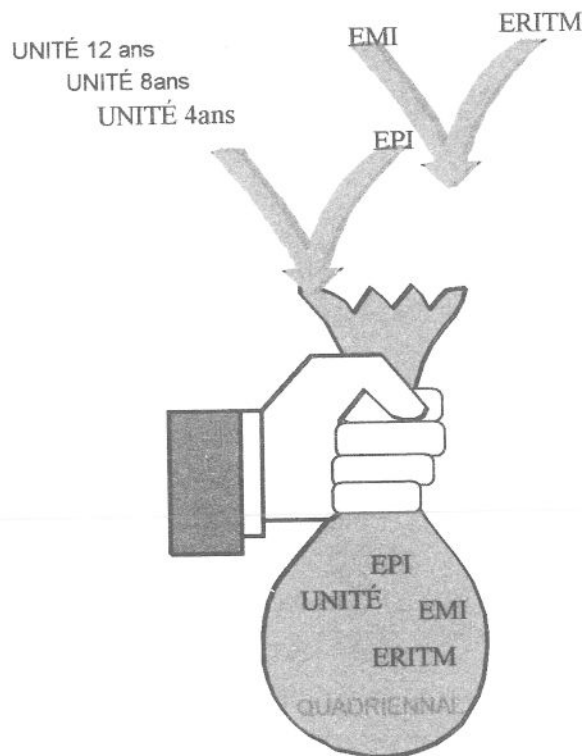
Ingénieurs, Techniciens, Administratifs, Chercheurs,

RÉVOLTEZ-VOUS !

Acte II

Vers la fin des Unités à l'INSERM ?

Au Conseil Scientifique de l'INSERM qui vient de se réunir (le Mardi 26 Février 2002), le Directeur Général, Bréchet, a annoncé qu'il souhait que, dès cette année 2002, les unités en examen quadriennal soient mises en compétition avec les demandes de création (ou de recréation) d'unités !!!



New Bingo

Les plus optimistes parmi nous mettaient quelques espoirs dans la pérennité de l'INSERM. Le sigle **INSERM**, lui, aura probablement la longévité nécessaire à l'amortissement du point sous le « i » (600 KF).

pour envoyer une commande, il faut y passer parfois une journée entière. Bien sûr, la prochaine « release » arrangera tout, en attendant la génération suivante des progiciels qui découperont les personnels en « tranches d'objectifs », chaque EPST faisant, bien sûr, sa petite cuisine, chacun dans son coin (coût sous-estimé : au moins 30 million d'Euros). Du grain à moudre pour les prédateurs qui tournent autour de nos instituts.

Et la Recherche là-dedans ? ...

Les quelques moments précieux qui vous restaient encore, pour vous plonger dans les recherches qui vous tiennent à cœur, vous seront définitivement absorbés pour faire place à cette tentaculaire administration qui étend son pouvoir sur vous, pour mieux justifier le sien. Évidemment, les pauvres personnels exécutants de ladite administration sont les premières victimes de cette hydre dont une tête règne dans notre institut et l'autre à Bercy, qui s'auto justifie et dont les hauts responsables, avec ceux qui leur font allégeance, bénéficient d'avantages exorbitants et quasi exclusifs.

IL Y A URGENCE À SE REVOLTER ET À AGIR !!

Comme les 450 personnels de l'INSERM qui viennent de signer la pétition intersyndicale contre les nouvelles mesures d'appréciation des ITA votées au CTPC INSERM du 20 Février 2002, malgré le vote contre, de tous les représentants syndicaux !

Oui vraiment, il est grand temps de vous révolter, lancez vos plumes fécondes à la tête de ces monstres qui se dégonfleront comme un soufflé qui retombe.

Février 2002

ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS THESARDS REJOIGNEZ UN SYNDICAT <i>Intercatégoriel</i> <i>Indépendant</i> <i>Démocratique</i> <i>Unitaire</i>	J'adhère au S.N.T.R.S.-C.G.T NOM : _____ Prénom : _____ Corps et grade : _____ Adresse du labo ou service : _____ Tél. : _____ Fax : _____ Courrier Electronique : _____
SNTRS-CGT : 7, rue Guy Môquet -94801 VILLEJUIF Tél. : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr	

CR du CTPC INSERM du 20 février 2002, de 9H30 à 13H.

Je rappelle que ce CTPC faisait suite au **boycott par toutes les organisations syndicales du CTPC convoqué le 13 février 2002**, en particulier concernant le **projet de modification de l'appréciation des ITA instituant un classement local (unité et service) et régional** sans aucune discussion préalable. De plus nous avons aussi protesté contre le délai trop court (quatre jours) pour l'examen de l'ensemble des dossiers soumis à ce CTPC.

Les organisations syndicales ont diffusé **un tract avec pétition par mail** : au CTPC de ce matin, nous avons pu remettre **366 signatures au DG INSERM, obtenues par mail en deux jours** (et dans une période de congés scolaires) aussi bien d'ITA que de chercheurs !!

D'autres pétitions continuent d'arriver (ainsi j'en ai une trentaine de plus en rentrant du CTPC !!)

Il y a eu un dialogue de sourd entre Douchin et les syndicats : le Secrétaire Général avançant la nécessité que les Directeurs d'unités et de services "doivent prendre leurs responsabilités et faire des choix".

La Direction a essayé de nous faire passer pour des "conservateurs", qui auraient peurs de la "modernité" ! Nous avons répondu que la modernité ce n'était sûrement pas de faire revenir les mandarins qui dans les unités ou dans les régions vont pouvoir magouiller entre eux les promotions de leurs ITA (voir ce qui se passe au CNRS) !! D'autre part, si nous sommes opposés à tout classement dans les unités et dans les régions, nous ne sommes pas pour le statut quo, au contraire : cela fait des années que nous demandons une véritable évaluation des ITA qui nous a toujours été refusée par les directions, et encore une fois d'une manière très claire par Douchin ce matin au CTPC : "*une évaluation des ITA par les pairs, pas question, c'est le rôle des hiérarchies !*". Le SG a aussi confirmé que cette procédure allait "naturellement" dans le sens de favoriser les plateaux techniques des IFR et des grosses unités même s'il précise que ce n'est pas une volonté "délibérée" (??) de l'administration : c'est clair et tous les ITA et Directeurs d'Unité sont prévenu : **la priorité, surtout en période de pénurie de postes ITA comme actuellement, ce sera les services communs et les plateaux techniques !!**

Le DG INSERM, Bréchet, que nous avons pressé de s'exprimer, à indiquer qu'il approuvait la "logique" des mesures proposées. Même s'il comprenait les craintes de voir des "petits chefs" dans les régions, il pense au contraire que le classement par les DU et dans les régions peut être bénéfique aux agents ... Argument peu convainquant, le DG nous demandant de "croire" en la bonne volonté de nos Directeurs d'Unités et de services, lesquels ne veulent que notre bien, comme de bien entendu !!

Après avoir remis les pétitions, le vote sur cette nouvelle procédure de classement local et régional des ITA a donné :

10 POUR (administration) et 10 CONTRE (tous les syndicats).

IL FAUT CONTINUER DE FAIRE SIGNER LA PETITION INTERSYNDICALE !!!

Dans la pratique, il sera sans doute difficile à l'administration de mettre en oeuvre cette mesure face à l'hostilité quasi générale des personnels tant ITA que chercheurs et aussi de bon nombre de Directeurs d'Unité !! Ce n'est pas la fin de l'histoire !!

Astreintes et sugétions (ARTT): sur proposition du SNTRS CGT, Douchin a accepté de reporter le vote à la fin du mois de mars ainsi que la mise en place d'un groupe de travail syndicats-Direction sur ce point.

Plan Formation Permanente 2002 : des critiques du SNTRS CGT ont été faites concernant le mélange entre les activités de formation permanente et d'autres activités de formation qui ne sont pas strictement de la formation permanente : stages nouveaux entrants H&S pour les non titulaires, ateliers de formation, prise en charge des doctorants et posts docs. Nous demandons qu'il y ait des lignes budgétaires nettement séparées. Pour ces raisons (et d'autres), comme la CE INSERM l'avait décidée, le SNTRS CGT a refusé de voter le plan de formation 2002 (le SGEN CFDT également).

Handicapés : Concernant la mise en place du Comité de Pilotage Handicap (chargé du recrutement des ITA Handicapés), Douchin a accepté une demande des syndicats : il y aura un représentant syndical, membre de la CNPS. Il a aussi donné des garanties que, malgré la sélection régionale des dossiers, tous les dossiers seront vus par ce comité. Ayant pris note de ces deux précisions, tous les syndicats ont voté pour ce Comité de Pilotage.

Jean KISTER

URGENT : ITA Danger !

La direction de l'INSERM souhaite changer les modalités d'appréciation des ITA, en particulier la procédure d'établissement de la liste des agents qui seront promus en CAP.

Le projet présenté en CTPC (Comité Technique Paritaire Central) le 13 février 2002 a provoqué un boycott unanime par tous les représentants syndicaux.

En effet il s'agit de mettre en œuvre une procédure de présélection régionale à partir d'un premier classement par unité ou service.

Ce classement par unité devrait être effectué par le directeur d'unité ou le chef de service tous corps confondus, et quel que soit le type de promotion demandé, puis transmis à l'AD. Celle-ci convoquerait une réunion de directeurs d'unités qui devraient, par corps et grade, classer les dossiers en deux catégories : Prioritaire ou Non Prioritaire.

Par ce moyen, les représentants de l'Administration en CAP ne prendraient en considération que les dossiers prioritaires.

Jusqu'à maintenant, toutes les propositions d'avancement pouvaient être examinées et classées au niveau national, principalement sur le contenu du dossier. Vu le très faible nombre de possibilités, peu d'agents étaient promus mais à partir des listes établies par l'Administration et celles des élus, une négociation était possible grâce à certaines convergences.

Si la liste de l'Administration est uniquement constituée à partir des priorités régionales, les élus n'auront plus la possibilité d'infléchir les choix en défendant les personnels.

Cette pratique, qui existe au CNRS tout en étant contestée par les syndicats, ne se justifie pas à l'INSERM vue la différence du nombre d'ITA.

De nombreux ITA risquent de ne jamais voir leurs dossiers arriver à la discussion nationale :

- Les critères de classement seront différents d'une unité à l'autre, ils seront arbitraires et sans obligation de transparence
- Il sera pratiquement impossible d'être proposé simultanément à un changement de grade et à un changement de corps, ou d'avoir deux promotions dans la même unité ou le même service.
- Le poids des « grosses structures » et des orientations stratégiques (exemple : plateau technique) pèsera lourd dans les « priorités régionales ».
- Cela changera le rôle des directeurs d'unités : obligés de classer les ITA de leur unité quelle que soit leur fonction, ils seront placés dans une situation difficile.

Le faible nombre de possibilités de promotion renforce l'iniquité de cette procédure.

POUR QUE Ce projet NE SOIT PAS de nouveau présenté AU prochain CTPC du 20 FEVRIER 2002,

Ensemble faisons reculer la direction
Réagissez !

Soutenez l'action engagée par l'ensemble des organisations syndicales

J'approuve la position adoptée par l'ensemble des organisations syndicales et rejette tout classement local et régional des ITA.

Nom

Prénom

Unité ou service.....

URGENT : Retournez-nous par mail ou remettez à un syndicaliste de votre site ce tract complété.

SNTRS-CGT : kister@kb.inserm.fr

SGEN-CFDT-Inserm : inserm@sgen-cfdt.org

SNCS-FSU : sncs@cnrs-bellevue.fr

SNIRS-CGC : snirs-cgc@syndicats.cnrs.fr

CFTC : alainromand@hotmail.com

Déclaration intersyndicale au CTPC Inserm du 13/02/2002

Les organisations syndicales unanimes demandent de retirer le point 2 de l'ordre du jour "Emploi ITA" : on nous y propose un projet de modification de l'appréciation des ITA sans aucune discussion préalable, notamment sur la notion de classement local et régional, alors que toutes les organisations syndicales se sont déclarées opposées à cette procédure dans cette même instance, lors de la dernière réunion plénière des CAP, et auprès de la direction de l'Inserm.

De plus compte tenu d'un délai trop court (quatre jours) pour l'examen de l'ensemble des dossiers, nous refusons de siéger et demandons un délai d'au moins trois semaines avant la prochaine séance.

Les représentants des personnels au CTPC Inserm :

SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNIRS-CGC, SNCS-FSU

Copies à

Christian BRÉCHOT, Hervé DOUCHIN, Françoise PIERRE, Ministère de la Recherche

A propos de la mobilité

Comme chaque année, la campagne de mobilité des ITA s'est ouverte mais la procédure a changé (Note de la direction envoyée à tous en juillet 2001). Pour rappel les principaux changements campagne en continu c'est à dire plusieurs arbitrages tout au long de l'année, transmission par le site web de l'INSERM, suppression de la demande de vœux, ceux ci devant transiter par les RRH ; donc n'attendez pas la liste de mobilité papier.

La campagne initiale a commencé et doit s'achever le 11 mars mais il est surprenant de voir que la liste des postes affichés sur le site n'est pas exhaustive en ce début mars. D'après la direction 140 postes devraient être ouverts pour 90 recrutements prévus mais à ce jour (28 février) seul 110 le sont. 66 Bap 1, 9 Bap 2, 35 Bap 3.

N'hésitez pas à réclamer auprès de votre RRH et surtout ne vous laissez pas troubler par la nouvelle formulation « dépôt de candidature auprès de l'AD d'arrivée et de départ », après interpellation de la DRH à ce sujet la procédure n'a pas changé, votre candidature est à faire auprès du directeur de la formation où le poste est affecté puis si cela marche, le dossier est à envoyé aux AD.

En cas de difficulté ou de conflit n'oubliez pas que l'on peut contacter l' élu en CAP.
(voir coordonnées des élus SNTRS en CAP sur le site WEB: <http://www.sntrs.net/>)

Dominique LAGRANGE
Représentante SNTRS CGT au CTPC INSERM

Calendrier prévisionnel de la campagne d'avancement ITA 2002

Si publication des modifications du décret cadre avant la mi-février

Détermination des droits à avancement des ITA selon 2 hypothèses :

- anciennes conditions
- nouvelles conditions suite à la publication des modifications du décret cadre

➔ fin mars 2002 :

DRH / BITA :

transmission par plan mel (+ disquette) aux ADR pour envoi aux unités relevant de leur circonscription régionale :

- les dossiers d'appréciation ITA 2002,
- les bordereaux de propositions,
- la listes des agents proposables à un changement de corps, avancement de grade et/ou à une réduction d'ancienneté d'échelon
- fichier de saisie des propositions

➔ début avril 2002 :

ADR / RRH :

transmission des dossiers aux unités

Unités :

formulation des propositions d'avancement et retour aux ADR

➔ mi mai 2002 :

Unités :

retour des dossiers d'appréciation annuels et des bordereaux de proposition aux ADR

➔ jusqu'à la mi-juin 2002 :

ADR / RRH :

- vérification du retour de tous les dossiers d'appréciation
- saisie des propositions d'avancement
- réunion des directeurs d'unités pour effectuer les synthèses de priorités régionales
- transmission des dossiers + classements à la DRH / BITA

➔ juillet / août 2002 :

DRH / BITA :

- vérification des propositions retournées par les ADR
- classement des dossiers par type de procédure (corps/grade/échelons accélérés)

➔ à partir septembre / mi-octobre 2002 :

- consultations des dossiers par les représentants du personnel élus aux CAP
- consultations des dossiers par les représentants de l'administration nommés

➔ fin octobre 2002 :

- réunion des CAP
- établissement des tableaux d'avancement et listes d'aptitude

➔ novembre / décembre 2002 :

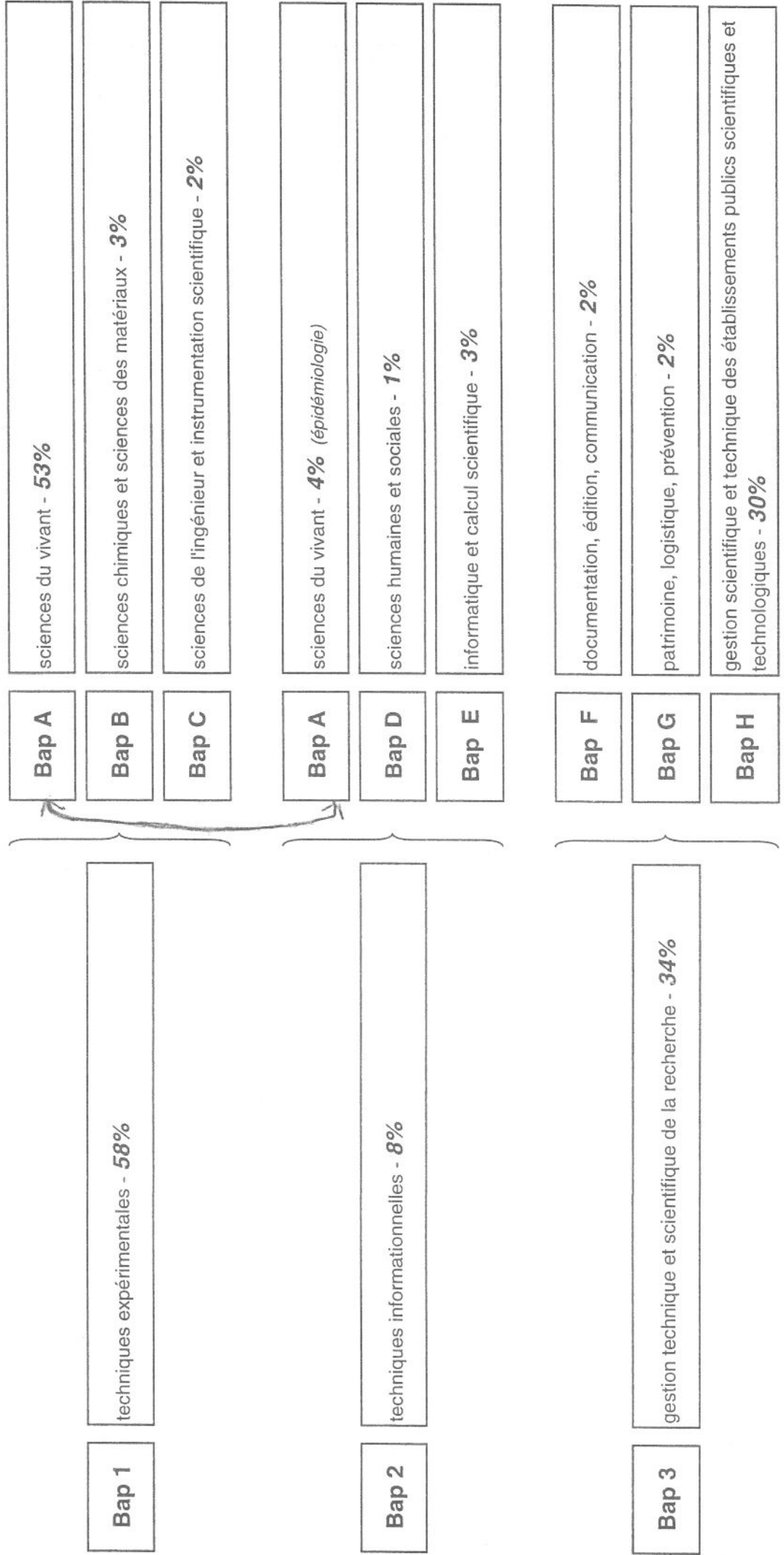
DRH / BITA :

édition des décisions d'avancement des agents promus.

Répartition des ITA dans les nouvelles branches d'activité professionnelles

intitulés des Bap actuelles

intitulés des futures Bap



CONTRAINTES PARTICULIERES DE TRAVAIL ET ASTREINTES - COMPENSATIONS
TABLEAU SYNTHETIQUE

A) CONTRAINTES PARTICULIERES DE TRAVAIL

DEFINITION	COMPENSATION
TRAVAIL DE NUIT Travail comprenant au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.	Majoration de 50% du taux horaire de référence <u>OU</u> octroi d'un repos compensateur correspondant à 50% de la durée effective du travail accompli, soit 30 minutes de récupération pour une heure effective.
TRAVAIL LE SAMEDI EN DEHORS DES HORAIRES HABITUELS DE FONCTIONNEMENT DU SERVICE, LE DIMANCHE ET LES JOURS FERIES	Majoration de 50% du taux horaire de référence <u>OU</u> octroi d'un repos compensateur correspondant à 50% de la durée effective du travail accompli, soit 30 minutes de récupération pour une heure effective.
TRAVAIL EN HORAIRES DECALES Travail d'un minimum de 2 heures intervenant avant 7 heures ou après 19 heures	Majoration de 20% du taux horaire de référence <u>OU</u> octroi d'un repos compensateur égal à 20% de la durée du travail effectuée soit 12 minutes de récupération pour une heure effective.
A l'Inserm, sont exclues les situations conduisant à des déplacements fréquents et prolongés, ainsi que les situations de variation importante de la durée hebdomadaire du travail.	

B) ASTREINTES ET INTERVENTIONS DURANT LES ASTREINTES

DEFINITION	COMPENSATION
<p>L'astreinte se définit comme la période durant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans les meilleurs délais pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.</p> <p>Il convient donc de distinguer le temps d'astreinte du temps d'intervention durant l'astreinte.</p> <p>Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés.</p> <p>Précisions :</p> <p>Les temps d'astreinte des personnels logés pour nécessité absolue de service ne donnent pas lieu à compensation.</p> <p>En l'absence d'attribution d'une concession de logement, l'astreinte, en ce qu'elle comporte une obligation de disponibilité au-delà des heures ouvrables, donne droit à compensation même en l'absence d'intervention.</p>	<p>1) <u>Les astreintes à domicile, sans intervention, donnent lieu à compensation selon les modalités suivantes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ nuits du lundi au vendredi : 1h de récupération par nuit ; ▶ nuits du samedi et du dimanche : 1h30 de récupération par nuit ; ▶ journée du samedi, du dimanche ou d'un jour férié : 2h de récupération par jour ; ▶ demi-journée du samedi, du dimanche ou d'un jour férié : 1h de récupération par demi-journée ; ▶ période complète du vendredi à 19 heures au lundi à 7 heures : 4h de récupération. <p>2) <u>Les interventions durant les astreintes donnent lieu à compensation selon les modalités suivantes :</u></p> <p>Majoration des heures travaillées, temps de trajet inclus, de 50%</p> <p><u>OU</u></p> <p>octroi d'un repos compensateur correspondant à 50% de la durée des astreintes, soit 30 minutes de récupération pour une heure d'intervention effective.</p>

Mémoire préalable

A Monsieur le Directeur Général
de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM)
101, rue de Tolbiac
75 013 Paris

Le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT), syndicat professionnel dont le siège est situé 7 rue Guy Moquet, Bâtiment N, à Villejuif (94), représenté par son Secrétaire Général Adjoint, a l'honneur de vous exposer,

Monsieur le Directeur Général,

Que par courrier daté du 14 décembre 2001, vous avez communiqué à l'ensemble des agents de l'INSERM un document intitulé « Guide mode d'emploi. Aménagement et réduction du temps de travail » donnant publication, à défaut d'autre procédure, du règlement intérieur du 28 novembre 2001 portant aménagement et réduction du temps de travail à l'Inserm.

Que l'article 4 de ce règlement dispose que "la durée hebdomadaire de travail est égale au plus à 38 heures 30 minutes".

Que les documents préparatoires de la réunion du Comité Technique Paritaire Central de l'INSERM du 30 octobre 2001 ne faisaient pas figurer l'option fixant la limite maximale du temps de travail hebdomadaire à 38 heures 30 minutes. Qu'en effet cette option a été présentée en séance, comme un "projet des services du Premier Ministre."

Que ce faisant, vous avez méconnu les dispositions de l'article 25 du décret n° 84-956 du 25 octobre 1984 relatif aux Comités Techniques Paritaires de la fonction publique d'Etat, lequel dispose que « toutes facilités doivent être données aux membres des comités pour exercer leur fonction. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard **huit jours** avant la date de séance. »

Que votre demande d'avis au Comité Technique Paritaire Central est donc entaché de vice de procédure.

Que, par ailleurs, en proposant un projet de limitation du temps de travail hebdomadaire à l'INSERM à 38 heures 30 minutes, les services du Premier Ministre ont outrepassé leurs compétences en intervenant sur une question qui relève du domaine d'autonomie de l'Institut.

En effet, l'article 17 du Décret 83-975 du 10 novembre 1983 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'INSERM dispose que "le Directeur Général assure la Direction de l'Institut. Il gère le personnel."

Que l'influence exercée par les services du Premier Ministre ne peuvent pas non plus avoir pour conséquence, sauf à constituer un détournement de procédure, de réviser de fait l'article 3 de l'arrêté interministériel du 31 août 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les EPST et au Centre d'Etudes de l'Emploi qui dispose que "la durée de travail hebdomadaire est égale au moins à 35 heures et au plus à 39 heures". En effet, cette révision requiert l'avis préalable du Comité Technique Paritaire Ministériel.

Que l'hypothèse de fixer la limite maximale du temps de travail hebdomadaire à 38 heures 30 minutes a néanmoins été discutée par le Comité Technique Paritaire Central de l'INSERM.

Que celui-ci a rendu un avis défavorable sur cette option par 9 voix contre (représentants du personnel) et 10 abstentions (représentants de l'administration).

Que le Comité Technique Paritaire Central de l'INSERM a en revanche rendu un avis favorable sur le projet (présenté, lui, régulièrement) de la fixation de la limite maximale du temps de travail hebdomadaire à 39h00, et ce par 9 voix pour (représentants du personnel) et 10 abstentions (représentants de l'administration).

Qu'en effet, la grande diversité des situations de travail à l'INSERM impose de disposer de la plus grande marge de manœuvre possible. Ceci permet de trouver les ajustements les plus favorables afin de concilier contraintes de service et motivation des agents.

Que par courrier du 12 novembre 2001, le Secrétaire Général de l'Inserm a informé les organisations syndicales de votre décision de passer outre à l'avis du Comité Technique Paritaire Central et de fixer à l'INSERM la limite haute du temps de travail hebdomadaire à 38 heures 30 minutes.

Que cette décision a été confirmée par la publication du règlement interne du 28 novembre 2001 précité.

Que cette décision fait grief en cela qu'elle est prise malgré l'avis contraire du CTPC de l'INSERM, qu'elle limite abusivement et sans motivation les dispositions plus favorables prévues par l'article 3 de l'arrêté interministériel du 31 août 2001 précité.

Que cette limitation est contraire à l'intérêt des agents et du service public de la recherche. En effet, la mise en place efficace de l'aménagement du temps de travail, pour prendre toute son efficacité, doit utiliser toute la latitude permise par la réglementation et prendre en considération le contexte individuel de chaque emploi, notamment :

- La nature et les conditions d'exercice de l'activité de chaque agent
- L'organisation collective du travail
- Les éléments de motivation de chaque agent dont font partie l'articulation entre temps de travail et temps personnel.
- Les mesures mises en œuvre pour comptabiliser le temps travaillé, dans l'intérêt de l'agent et celui du service. Sur ce dernier point, il convient de noter que les mesures envisagées pour le contrôle de l'application du règlement intérieur ne concernent que le décompte des jours de congé, et non celui des heures travaillées.

Que votre décision de fixer la limite maximale du temps de travail hebdomadaire à 38 heures 30 minutes est donc fondée sur une appréciation manifestement erronée.

Qu'il résulte de ce qui précède que l'article 4 du règlement intérieur du 28 novembre 2001 portant aménagement et réduction du temps de travail à l'Inserm est illégal tant en la forme qu'au fond.

C'est pourquoi le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique-CGT vous demande :

1. de procéder à rectification de l'article 4 du règlement intérieur du 28 novembre 2001 selon les termes suivants : "la durée hebdomadaire de travail effectif est égale au moins à 36h11 et au plus à 39 heures."

2. de procéder en conséquence à la modification du 2^{ème} alinéa de l'article 8 en remplaçant les mots "13 jours" par "16 jours" et les mots "38 heures 30 minutes" par "39 heures".
3. d'annuler les dispositions des règlements particuliers pris aujourd'hui à l'INSERM en application de l'article 4 illégal.
4. de demander leur renégociation dans les limites autorisées par la nouvelle rédaction que nous vous proposons.

Ce mémoire est préalable au recours que le syndicat se propose d'intenter devant le Tribunal Administratif de Paris en cas de rejet.

Fait à Villejuif, le 30 janvier 2002

Pour le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique
(SNTRS-CGT)

Jean Kister.

Secrétaire Général Adjoint

SNTRS



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

7, rue Guy Môquet - Bâtiment N - B.P. 8 - 94 801 Villejuif Cedex
Tél. : 01.49.58.35.85 - Fax : 01.49.58.35.33 - Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

SECTION NATIONALE INSERM

Lyon, le 7 Février 2002

Séminaire des Directeurs de Laboratoires INSERM (Lyon, 7-8 Février 2002)

Quel Avenir pour les Unités INSERM ?

Madame, Monsieur,

1) *Existera-t-il encore des Unités à l'INSERM ?*

L'évolution des IFR en instituts autonomes dirigés directement par un comité de pilotage du Ministère vise à sortir les laboratoires publics de la tutelle des organismes.

La transformation des unités en équipes au sein de départements éclate le système en entités concurrentes instables totalement asservies au directeur d'institut. Ce système vient d'être mis en place à l'INSERM à **Cochin** et à **Purpan** (Toulouse), après Chambon à Strasbourg, malgré l'avis négatif du Conseil Scientifique de l'INSERM et de certaines sections du CNRS. Ces instituts appelés à évoluer en **instituts autonomes** doivent devenir les nœuds du futur **espace européen de la recherche**.

Pour le SNTRS CGT, le laboratoire est un regroupement librement consenti d'équipes sur des intérêts partagés et doit rester l'unité de base dans l'organisation de la recherche. L'évaluation des laboratoires comme celle des chercheurs doit reposer avant tout sur la pertinence de la démarche scientifique.

2) *Le Directeur Général de l'INSERM organise le recrutement tardif et le vieillissement du corps des chercheurs.*

Les conséquences de l'accroissement du taux de recrutement en CR1, que vient de mettre en place la Direction Générale de l'INSERM, seront **d'accroître la période de précarité, de repousser l'âge idéal d'embauche jusqu'à 35-36 ans.** De fait, le recrutement des chercheurs à l'INSERM se fera de manière privilégiée parmi les bénéficiaires du programme « Avenir » c'est à dire par un comité ad-hoc.

La stagnation de la démographie étudiante, la concurrence croissante des universités, de l'industrie et des services s'ajoutant à l'insuffisance des rémunérations et des carrières et à la longueur de la précarité vont **placer à très court terme l'INSERM dans l'incapacité de recruter des chercheurs parmi les plus qualifiés.** Cette situation sera d'autant plus marquée que, compte tenu de la différence de pyramide d'âge, le CNRS aura déjà amorcé une campagne « ambitieuse » de recrutements dans les Sciences de la Vie, vidant le réservoir des candidats potentiels à l'INSERM.

Le passage de 40 à 60 % de recrutements en CR1 lié à la mise en œuvre du programme « Avenir » ne peut que retarder le recrutement et décourager ceux qui sont en Post-Doc à l'étranger. **Cela fera que l'INSERM aura de loin le taux le plus faible de recrutement CR2 de tous les EPST !**

Contrairement aux propositions du DG, **le SNTRS CGT propose un recrutement plus jeune.** Il faut prendre le problème en amont, **dès le début de la thèse**, en donnant aux **chercheurs en formation** que sont les doctorants, **un véritable statut de travailleur** dans la continuité du statut des chercheurs titulaires (les fonds existent, il s'agit seulement de les mutualiser et d'abonder la couverture sociale qui est loin d'être généralisée).

3) *L'INSERM sous la tutelle de l'Université ?*

Les **conventions entre l'INSERM et les Universités**, issues de la convention nationale signée par C Griscelli sans aucune concertation des instances scientifiques de l'institut ni des représentants des personnels, **sont inacceptables**. A titre d'exemples, l'**article 4.1** de la convention entre l'INSERM et l'Université Paris XI fait **nommer le directeur de la formation de recherche conjointement par le Directeur Général de l'INSERM et le Président de l'Université** et ceci même pour des unités que l'Université n'héberge pas et auxquelles elle donne qu'une subvention symbolique. Dans ces conditions que reste-t-il de l'INSERM comme Institut de Recherche ? De même, l'**article 4.2** de cette convention **contrôle l'affectation de tous les personnels y compris les ITA et les chercheurs de l'INSERM**. Ces articles mettent les structures de l'INSERM sous la tutelle de l'Université. L'**article 7** permet à l'Université de **prélever 7% sur les contrats obtenus par les unités**. Ne s'agit il pas pour l'Université de récupérer des fonds sur les unités afin de compenser l'insuffisance de ses financements ?

4) *Budget des EPST par « objectifs » ?*

Le Ministère vient de convoquer dans la précipitation les CTPC et les CA de tous les EPST pour mettre en place un nouveau système de gestion des organismes de recherche qui institue **un changement de fond du fonctionnement des EPST puisqu'il ne s'agit pas moins que de passer d'un budget de moyens (par nature de dépenses et de recettes) à un budget de programmes** faisant ressortir les enveloppes allouées aux grandes thématiques et fonctions de l'EPST. La motivation du Ministère est même clairement précisée : dans le système actuel, devenu "*opaque*", les **budgets des EPST "ne peuvent être utilisés comme instruments de pilotage de la politique de recherche"** : on ne peut être plus clair !

Il est aujourd'hui évident que la réforme de la gestion des **budgets des EPST** s'inscrit parfaitement dans la politique de contractualisation. La gestion par programmes des EPST est une étape décisive nous conduisant vers la transformation des organismes de recherche en « **agences de moyens** », pour des objectifs totalement définis en dehors d'eux. C'est une conception essentiellement utilitariste de la recherche. Il s'agit de gérer la recherche comme n'importe qu'elle activité de production ou de service. C'est à dire : fixer des objectifs et gérer le système et les personnels de façon à les atteindre. Loin d'améliorer le système, ces orientations ne peuvent qu'affaiblir la compétitivité de la recherche. Ces programmes mis en œuvre en dehors de tous débats scientifiques ne sont jamais évalués. Ainsi, ceux du **génopôle** ne sont connus que du seul ministère et aucun bilan de son activité n'a jusqu'à présent été publié, aucun bilan n'a été fait des programmes gérés par l'**AFM** grâce au **Téléthon**, entre les sommes investies, les espoirs scandaleusement suscités et le bilan scientifique réel !

Face aux enjeux et aux besoins importants en santé publique vis à vis de la Recherche Médicale et en Santé, le **SNTRS CGT** fait le constat que **l'INSERM n'est plus en mesure de répondre dans les meilleures conditions à ses missions**.

Pour le **SNTRS CGT**, le développement de la recherche ne peut se faire en marginalisant la communauté scientifique notamment ses instances scientifiques (CS, CSS). La recherche a besoin de stabilité, pour cela il lui faut des **financements récurrents** qui répondent aux besoins des unités. Il lui faut aussi des **personnels motivés par des carrières et des rémunérations attractives**. La stabilité de l'emploi ne doit pas être réduite à quelques cadres dirigeants mais s'appliquer à tous ceux qui font vivre notre institut. Elle est le gage d'une recherche qui réponde à la fois aux besoins de connaissance et aux besoins de développement de notre société.

Le SNTRS CGT s'inscrit dans une démarche positive, c'est à dire qu'il a des **propositions** à faire. Mais force est de constater que les réformes, déjà inscrites dans les décrets, vont être mises en œuvre progressivement et que cela s'est passé **sans concertation ni négociation**. La structure et le rôle des EPST sont fortement remis en cause. La structure opérationnelle qu'était l'unité de recherche (un projet, un homme, une équipe) est condamnée. La recherche fondamentale sera profondément affaiblie par le recours excessif (sans limite statutaire) aux financements par objectifs : personnels et crédits, jusque dans les détails les plus fins. **Les chercheurs et les ITA se verront découpés en « tranches d'objectifs » !** Que restera-t-il de la liberté de recherche si nécessaire à l'accomplissement de la recherche fondamentale ?

SCIENTIFIQUES, IL N'EST PAS TROP TARD POUR VOUS MOBILISER !

**CR de la première réunion de la CNPS :
Commission Nationale de Politique Sociale
4 Février 2002**

Cette nouvelle instance paritaire de l'INSERM a pour objectif de discuter la politique sociale (restauration , logements, handicapés, ...).

L'ordre du jour de cette première réunion était :

- 1-Présentation des missions de la CNPS
- 2-Présentation du budget 2001 et 2002
- 3-Mise en place du réseau d'assistantes sociales
- 4-Politique Insertion et Handicap

Nous avons approuvé en CTPC la mise en place de cette commission à condition que cela corresponde à une réelle volonté d'une mise en place d'une politique sociale, domaine plus que négligé à l'INSERM depuis toujours.

La présentation des points 3&4 paraît bien aller dans ce sens mais comme toujours c'est en fonctionnant que l'on voit la réalité.

Le budget 2001 a augmenté de 9% et une hausse de 20% est prévue pour 2002.

Pour le réseau d'assistantes sociales il est prévu 2 plein temps pour l'Ile de France dont l'une serait coordonnatrice, actuellement en place, et des contrats avec des assistantes sociales libérales, 16H à 40 H mensuelles selon les régions.

Concernant la médecine de prévention : un appel d'offres a été lancé pour le recrutement de deux médecins de prévention qui font actuellement défaut sur au moins un site en Ile de France. L'administration reconnaît rencontrer des difficultés pour ce recrutement.

Pour l'insertion des handicapés, la situation était catastrophique car aucun poste d'intégration n'avait été prévu ces dernières années, point que nous avons régulièrement soulevé en CTPC et abordé concrètement en entrevue avec le DG, cas de non renouvellement de contrat (équivalent à un licenciement).

Notre action a payé, des suites ont été données. L'administration propose de prendre 8 postes pour cette année et de les attribuer immédiatement sous forme CDD avec titularisation au bout d'un an (c'est la procédure prévue par les textes, cela correspond au stage) aux agents reconnus Cotorep. Le problème c'est que, d'après leur recensement, 10 personnes avait montré leur capacité d'adaptation sur les 27 CEC handicap actuellement à l'INSERM. Quid des 2 autres ... Heureusement nous connaissions ces 2 dossiers et avant de démarrer la séance nous avons exigé des assurances quand à leur prolongement de contrat jusqu'à la nouvelle campagne d'intégration. Mme Pierre a bien compris notre message et nous a donné des assurances, bien sur nous suivons ces dossiers (Il nous a été annoncé après la réunion de la CNPS, que l'administration aurait débloqué un neuvième poste : comme quoi notre action persévérante a payée).

Pour la suite, l'administration propose de mettre en place un Pole Insertion et Handicap (Responsable Christian Cassier), avec un comité de Pilotage pour l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés national et des groupes régionaux de suivi de l'insertion. Sans rentrer dans les détails, ces groupes seraient composés des différents responsables des pôles ressources humaines et des professionnels du service social, plus des personnes impliqués dans l'insertion des handicapés. Ils auront comme mission outre le suivi des travailleurs handicapés, d'organiser leur recrutement. Un certain

nombre de postes sera réservé chaque année (10-12 envisagés en 2003) et ouvert au recrutement « spécifique » Cotorep, que les gens soit déjà en place ou non. L'administration avait prévu une pré-sélection au niveau régional et un classement national.

Nous avons trouvé qu'une réelle politique d'intégration était plutôt une avancée mais nous demandons que tous les dossiers soient vus au niveau national accompagnés de l'avis du comité régional et surtout qu'il y ait un élu C ou en CAP au niveau national car cela revient à un jury de recrutement. Apparemment la direction a retenu nos propositions mais nous verrons lorsque le texte passera en CTPC si elles le sont vraiment.

D'autres points ont été abordés dans le débat qu'il serait difficile de relater tels l'insertion de chercheurs handicapés, la carrière des handicapés : des débats, sans conclusion, mais à prolonger à la CE et dans les sections.

Nous avons demandé d'aborder prochainement la politique de restauration et celle du logement.

Sans attendre des miracles, nous pensons qu'il y a une volonté de faire quelque chose, jusqu'où ? avec quels moyens ? mais c'est bien notre rôle d'avoir des propositions –revendications relayées par les élus et soutenues par les personnels.

C'est un secteur que nous n'avons pas franchement investi au syndicat, peut être ce nouvel élan nous permettra d'être plus offensif, nous en appelons à tous pour voir autour de lui et en premier lieu dans sa section syndicale du SNTRS.

Une suggestion, surtout en région : nous pouvons écrire à l'assistante sociale pour nous présenter et lui donner les contacts syndicaux locaux.

Ce compte rendu n'est pas exhaustif, on pourra se reporter à la présentation que l'administration ne manquera pas de faire dans un prochain « INSERM Actualités » mais si vous avez des questions ou des propositions vous pouvez contacter nos représentants.

Représentants SNTRS CGT à la CNPS :

Titulaires

Madeleine Bourgine-Henzel / SNTRS-CGT-INS@vjf.cnrs.fr

Dominique Lagrange / Dominique.Lagrange@toulouse.inserm.fr

Martine Netter / netter@necker.fr

Suppléants

Jean Pierre Bazin / bazin@imed.jussieu.fr

Jean Kister / kister@kb.inserm.fr

Françoise Muzeau / Francoise.Muzeau@biomedicale.univ-paris5.fr

Déclaration du SNTRS CGT au CA INSERM du 30 janvier 2002

Sur la réforme de la gestion des budgets des EPST

On s'attendait à la sortie de textes portant sur la gestion des marchés publics (et on les attendait). On peut toutefois s'étonner qu'on passe brutalement d'un système hyper verrouillé à un système hyper libéral sans transition. Cependant ne faisons pas la fine bouche !

Mais comme souvent, une bonne nouvelle tombe pour faire passer le désagrément de mesures aussi imprévues que dangereuses pour la recherche publique.

Nous avons réussi à écarter, avec le concours de la communauté scientifique, un projet de réforme qui instrumentalisait le conseil d'administration comme pièce maîtresse du pilotage de la recherche par objectif. Ce projet réapparaît sous la forme présente, avec un examen au pas de charge, par les CTPC et les CA des EPST, sans concertation, comme cela tend à devenir la règle et ceci à deux mois d'élections capitales pour le pays. Cela vient clore un dispositif, que pratiquement toutes les organisations syndicales représentatives ont rejeté. Le dialogue social ne s'applique sans doute, pas plus, à la politique scientifique qu'à la RTT.

Si nous sommes pour l'assouplissement des règles des marchés publics en ce qui concerne la recherche. Nous sommes résolument contre les nouvelles modalités de fonctionnement et de gestion des EPST, qui sous le couvert d'assouplissement de la gestion vont renforcer le pilotage de toute la recherche publique.

Le coût exorbitant de la réforme des systèmes de gestions n'est-il pas à mettre en balance avec les investissements nécessaires en matière de technologies scientifiques ? Et ceci pour renforcer le pouvoir bureaucratique.

Je voudrais pour conclure rappeler un texte datant de l'année 2000, émanant de la Cour de comptes qui mettait en garde contre l'excès de pilotage et le manque d'autonomie des organismes.

Plus d'autonomie, moins de pilotage, plus de démocratie, c'est ce que nous revendiquons à la CGT. Le CA doit être réformé pour couper sa trop grande dépendance avec le ministère, avoir une plus grande visibilité sur le budget de l'organisme notamment au moment de son élaboration, en concertation avec le conseil scientifique et sous le contrôle parlementaire.

Jean Pierre Bazin
Elu SNTRS CGT au CA INSERM

BUDGET D'UN EPST : DOCUMENT BUDGÉTAIRE TYPE

Totaux limitatifs :

BUDGET DE DÉPENSES											
NOTES	AGREGATS	DESTINATION DES DÉPENSES			NATURE DES DÉPENSES						
	Cadre commun	Cadre défini pour chaque établissement			Cadre commun						TOTAUX (CP)
					DÉPENSES DE PERSONNEL		DOTATIONS GLOBALES DE FONCTIONNEMENT ET D'INVESTISSEMENT NON PROGRAMMÉ		OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT PROGRAMMÉ ET AUTRES OPÉRATIONS EN CAPITAL		
		Emplois budgétaires	Autres	Fonctionnement	Investissement non programmé	AE	CP				
1	ACTIVITÉ CONDUITE PAR LES UNITÉS DE RECHERCHE	Unités ou groupes d'unités de recherche	• UR ₁								
			• UR ₂								
			• ...								
		Thèmes et programmes de recherche	• P ₁								
			• P ₂								
			• ...								
		DR1 = dotations à répartir	• Formation par la recherche								
			• Actions thématiques transvers.								
			• Autres moyens à répartir								
											Total 1
2	ACTIONS COMMUNES	• Grands équipements scientifiques									
		• Valorisation de la recherche									
		• Echanges internationaux									
		• Information scientifique et technique									
		• Formation par la recherche									
		• Formation permanente									
		• DR2 = Dotation à répartir									
		3	FONCTIONS SUPPORT	• Action sociale							
				• Moyens informatiques communs							
				Immobilier	• Entretien						
• Gros travaux											
• Acquisitions											
Moyens généraux	• des unités de recherche										
	• des services territoriaux										
	• des services centraux										
• Opérations financières											
• Autres dépenses générales											
• DR3 = Dotation à répartir											
									Total 2		
	Hors agrégats	• Réserve pour hausse des rémunérations									
		• DR4 = Dotation à répartir									
									Total D		
									Total 3		

BUDGET DE RECETTES									
CATEGORIES			LIGNES DE RECETTES						
Cadre commun			Cadre défini pour chaque établissement						
	Subventions d'exploitation et d'investissement des ministères de tutelle		• Subvention(s) de fonctionnement inscrite(s) en loi de finances						
	Contrats et soutiens finalisés à l'activité de recherche		• Subvention(s) d'investissement inscrite(s) en loi de finances						
	Produits valorisés de l'activité de recherche et prestations de services		• Contrats de recherche avec tiers publics ou privés						
	Autres subventions et produits		• Subventions sur projet ou programme de recherche						
			• Dons et legs affectés						
			• Redevances pour brevets et licences						
			• Prestations de services : essais, expertises, analyses, actions de formation...						
			• Ventes de produits : édition, colloques...						
			• Autres produits de gestion courante : dons et legs non affectés...						
			• Produits financiers, produits exceptionnels						
									Total R
	RÉALISATION DE L'ÉQUILIBRE		Augmentation / diminution du fonds de roulement						
	CHARGES ET PRODUITS CALCULÉS		• Dotations aux amortissements			• Reprises sur amortissements			
			• Dotations aux provisions			• Reprises sur provisions			
			• Autres charges calculés			• Autres produits calculés			

(*) Classée en agrégat 1 ou 2 selon particularités des établissements

**compte rendu « officiel » de réunion entre le SNTRS CGT et le Directeur Général
du lundi 21 janvier 2002**

Etaient présents :

Représentants de la Direction Générale

- M. Christian BRECHOT - Directeur Général
- M. Hervé DOUCHIN - Secrétaire Général

Représentants du Département des Ressources Humaines

- Mme Françoise PIERRE - Directeur du Département des Ressources Humaines
- M. François GAUTRON - Adjoint du Directeur du Département des Ressources Humaines
- Melle Valérie MAYET - Responsable du Bureau de la Politique Sociale - DRH

Représentants de l'organisation syndicale SNTRS CGT

- M. Carlos LABAT
- M. Jean KISTER
- M. Gilles MERCIER
- M. Jean Pierre BAZIN

Le SNTRS-CGT propose au Directeur Général d'aborder les sujets suivants

- Les suites de la création de Cochin et Purpan
- Le recrutement des jeunes chercheurs et la proposition du statut de salarié à l'attention des doctorants
- L'évaluation des ITA
- Le débat bioéthique à l'INSERM

Les unités de Cochin et Purpan

Le SNTRS-CGT rappelle que l'ensemble des organisations syndicales avaient déconseillé la création de ces structures dans les conditions actuelles. Il invoque l'insuffisance de clarté des appels d'offre sur les créations de ces structures ainsi que sur leur évolution. L'organisation syndicale s'interroge sur les modalités d'évaluation de ces dernières.

Conscient du besoin de clarification des appels d'offre, Christian BRECHOT indique que la réunion des Directeurs d'unité sera l'occasion de rappeler les notions d'unités, ERIT-M, ...

Selon lui, le module de base c'est l'équipe qui peut être constituée de cinq à quinze personnes ; il explique que les équipes peuvent vivre leur vie scientifique tout en restant ce qu'elles sont, elles peuvent devenir des unités de recherche ou se regrouper pour devenir une grosse unité. Il ajoute que les ERIT-M sont des équipes tournées vers une orientation technologique et méthodologique.

Le Directeur Général constate que l'ensemble de la communauté scientifique est partagé quant à la création de Cochin et Purpan. Face à cela, il déclare nécessaire de réfléchir de manière approfondie sur l'évaluation de ces structures. Pour autant, il explique que les personnels des unités de Cochin et Purpan ont été évalués aussi sévèrement que les autres. Christian BRECHOT est opposé au modèle unique et considère que les projets de grosse unité doivent être évalués de manière scientifique. Il ajoute que l'évaluation a été faite dans un contexte d'évaluation nationale d'équipe.

L'organisation syndicale considère que ces grosses unités répondent à une volonté politique et notamment à la nécessité européenne. En outre, elle conteste qu'il y ait eu évaluation comparative nationale pour ces structures et constate que, pour Cochin, certains groupes prévus dans la grosse unité n'ont pas été retenus.

Le Directeur Général indique qu'il y a bien eu une évaluation nationale comparative. Il rappelle que tous les classements A ne donnent pas lieu obligatoirement à une décision de création et les équipes se présentant dans le cadre de grosses unités ne sont pas protégées par rapport aux autres. Il ajoute que les groupes qui n'ont pas été créés continueront à vivre et pourront se représenter l'année suivante.

Le SNTRS-CGT a la sensation que ce qui se joue actuellement fait partie d'un plan plus général de remise en cause des structures et des personnels et regrette de ne pas être associé aux réflexions et discussions. L'organisation syndicale indique être attachée au modèle de l'unité en terme de solidarité entre les bonnes équipes et celles qui le sont un peu moins.

Le Directeur Général indique que certains départements ont été créés à Cochin et Purpan dans le cadre d'une synergie et d'une solidarité et est conscient qu'il faut maintenant gérer l'anxiété et l'angoisse de ceux qui n'ont pas été retenus. Christian BRECHOT indique que les raisons de la création des unités de Cochin et Purpan ne sont pas seulement l'espace européen de la recherche. Il dit avoir un a priori positif sur ces sites mais est opposé au modèle unique.

Le recrutement des jeunes chercheurs

S'agissant des recrutements, le Directeur Général se déclare favorable au statut de fonctionnaire, pour une discussion sur les modalités de recrutement CR2 / CR1 et pour la mise en place de contrats temporaires en faveur de chercheurs statutaires. Il rappelle son attachement à associer les organisations syndicales dans le cadre de réflexion en temps réel. Christian BRECHOT indique que l'enjeu actuel est de recruter en CR1 de jeunes chercheurs. Cette proposition transitoire, envoyée à la Fonction Publique et au Budget, représente le moyen de revaloriser les carrières de nos jeunes chercheurs.

Le SNTRS-CGT n'est pas favorable à cette mesure, préférant intégrer les jeunes post-doctorants en leur donnant un statut plus digne, statut qui recouvrerait la période doctorale et post-doctorale. Le syndicat préconise de recruter immédiatement après la thèse le post-doctorant sur un statut correct, le laisser s'affirmer dans une thématique de recherche et l'envoyer ensuite à l'étranger.

Conscient du statut indigne qui est offert aux thésards et aux post-doctorants, le Directeur Général n'est pas opposé à l'idée de statut de salarié.

L'organisation syndicale regrette qu'il n'y ait pas de données chiffrées sur les dynamiques du recrutement pour les années à venir. Constatant que le CNRS affiche ouvertement les thèmes de recherche propres à l'INSERM, le syndicat se demande pourquoi notre institut n'est pas présent sur ces créneaux de recherche.

Christian BRECHOT indique qu'il réside une ambiguïté actuelle entre le CNRS-SDV et l'INSERM. Il explique que le pyramidage des âges est favorable au CNRS pour les chercheurs et les ITA. Il ajoute qu'avec le passage à 60 % de CR1, l'INSERM sera le premier organisme à donner une rémunération décente à ces jeunes chercheurs en adéquation avec leur niveau d'étude et favorisant l'attractivité.

Le Débat Bioéthique

Christian BRECHOT indique que la Collection « Repères » va publier un cahier sur la brevetabilité et les prises de position contradictoires qu'elle suscite.

Il ajoute que le Comité ERMES va former à l'éthique les chercheurs et les ITA et permettre ainsi un débat au sein de la communauté scientifique.

NB : Compte Rendu écrit par l'administration de l'INSERM !!



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

7, rue Guy Môquet - Bâtiment N - B.P. 8 - 94 801 Villejuif Cedex
Tél. : 01.49.58.35.85 - Fax : 01.49.58.35.33 - Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

Villejuif, le 17 janvier 2002

LETTRE OUVERTE

Monsieur le Premier Ministre,

Le gouvernement envisage à l'INSERM et au CNRS de reculer l'âge moyen de recrutement des chercheurs. Une des conséquences serait bien sûr l'allongement de la période de précarité. Cette politique de recul de l'âge de recrutement est explicite à l'INSERM où le Directeur Général demande une modification du quota CR2/CR1. Au CNRS, l'opération est plus indirecte car le recrutement tardif est loin d'être populaire dans toutes les disciplines. C'est pourtant l'idéologie et la pratique dominante en Sciences de l'Homme et de la Société et à moindre degré dans les Sciences de la Vie.

La situation au CNRS : la limite d'âge pour concourir en CR2

La direction du CNRS a brutalement décidé fin novembre de changer l'interprétation, en vigueur depuis 10 ans, du texte définissant la limite d'âge pour concourir en CR2 en se cachant derrière un prétexte juridique. De ce fait, les candidats ayant entre 31 et 32 ans en 2002 ne pourraient pas être candidats en CR2 alors que les candidats et les commissions scientifiques gèrent leur politique de recrutement sur 2 à 3 ans. Trois classes d'âge de jeunes chercheurs (surtout celle ayant entre 31 et 32 ans en 2002) seraient sacrifiées. Devant les protestations (pétitions, AG, démarches syndicales) la direction du CNRS et le Ministère de la Recherche ont accepté de discuter avec les Syndicats accompagnés par une délégation des jeunes chercheurs concernés. Le Ministère a refusé d'aménager par décret une transition de 3 ans avant de ramener l'âge de recrutement CR2 à 31 ans au CNRS. Il invoque les risques de recours pour 2002* ainsi que les incertitudes sur un tel décret. Nous avons un point de vue différent. Le Ministère a décidé de créer 80 à 100 CDD pour les candidats ayant entre 31 et 32 ans en 2002 et de faire effectuer la sélection des candidats par le Comité National. Ces CDD seraient attribués pour 3 ans et renouvelables pour 2 ans. Les jeunes bénéficiant de ces CDD devraient être candidats en CR1 dans quelques années mais dès 2003 le Ministère promet d'augmenter le nombre de CR1. Des créations de CDD sont également envisagées en 2003. Les promesses faites de favoriser ces dossiers pour les concours en CR1 n'engagent que ceux qui veulent y croire et contredisent le droit.

La situation à l'INSERM : le changement du quota CR1/CR2 et le programme Avenir

La direction de l'INSERM demande un changement du quota CR1/CR2 pour augmenter la proportion des chercheurs recrutés en CR1. Ce changement de quota accompagne la création de bourses de 3 ans pour les retours d'un 1^{er} post-doc (donc pour un 2^{ème} post-doc). Ces bourses sont renouvelables une fois (donc possibilité d'un 3^{ème} post doc). Ces bourses (au nombre de 40 environ) sont un élément du programme « INSERM Avenir » cofinancé par l'INSERM et des grandes fondations caritatives (AFM, ARC,...). Ces boursiers recevront plus de moyens pour travailler qu'un chercheur recruté CR2 ou CR1 : locaux, DEA, poste vert et 400 à 700 KF de dotation annuelle. C'est un « corps » parallèle au corps des Chargés de recherche qui est mis en place. Ces boursiers seront en final, pour ceux qui réussiront, recrutés en CR1, voire en DR. On voit bien que la politique qui s'esquisse à l'INSERM a beaucoup d'analogie avec la création de CDD de 5 ans au CNRS et l'augmentation annoncée de la proportion des CR1.

Que veut le Ministère de la Recherche ?

Son objectif affiché est d'accroître le recrutement en CR1 (soit au-delà de 35 ans en moyenne). L'accumulation de jeunes scientifiques de haut niveau, formés dans les années 90 et laissés sans perspective dans la Recherche Publique, constitue déjà une pression pour utiliser le maximum de possibilités de recrutement en CR1. La nouvelle interprétation du texte sur la limite d'âge, imposée brutalement, repousse de nouvelles classes de jeunes chercheurs vers des candidatures plus tardives en CR1 et notamment plusieurs centaines de

jeunes scientifiques, ayant entre 31 et 32 ans, bien placés pour un recrutement à court terme en CR2. Cette interprétation va donc pousser ces jeunes scientifiques et leurs laboratoires à réclamer plus de postes en CR1 pour régler le problème créé par la direction du CNRS. La création de CDD renforce cette tendance. Va-t-on vers la modification du quota CR2/CR1 au CNRS comme à l'INSERM ? Et pourquoi pas le recrutement direct dans les Corps de Directeurs de recherche comme certains le proposent depuis longtemps! Toutes les mesures présentées conduisent à différer le recrutement des jeunes ou à les maintenir dans la précarité, contrairement au discours officiel (*).

Les propositions du SNTRS-CGT : recruter jeune !

Le SNTRS-CGT a une autre conception pour le recrutement des chercheurs. Recruter jeune est un enjeu important pour les dix prochaines années. Il faudra compenser les très nombreux départs à la retraite par des jeunes scientifiques de haut niveau. Or, la tendance actuelle est plutôt à la désaffection des jeunes pour les carrières scientifiques (pas seulement en France). Il est donc urgent de rendre les carrières attractives. Pourtant, le Ministère de la Recherche n'a tenu aucun compte des propositions que nous avons faites dans ce sens, il y a déjà quatre ans dans le cadre des groupes de travail du Ministère.

Le SNTRS-CGT se prononce **pour un recrutement des chercheurs pour l'essentiel au niveau de la thèse**. Le SNTRS-CGT propose que la préparation aux concours des EPST et des Universités soit financée par un contrat de 5 ans qui correspond à la thèse (3 ans) + 2 ans. Pour bénéficier de la prolongation de ce contrat au-delà de la thèse, les jeunes devraient concourir à un poste statutaire dans les EPST ou les Universités. Un tel système permettrait un recrutement majoritairement jeune (30% des postes pourraient cependant être affectés à des recrutements plus tardifs). Il n'y aurait plus de limite d'âge. L'âge de recrutement serait lié à l'âge du début de la thèse. Ce système pourrait être mis en place non seulement pour les chercheurs préparant des thèses financées par le Ministère mais aussi pour les chercheurs préparant des thèses financées sur des fonds privés (mutualisation des sources de financement). Cela implique la disparition des « libéralités » et un statut de salarié commun pour tous les doctorants quelle que soit la source de financement. Ce statut devrait inclure évidemment une rémunération correcte, la protection sociale (assurance maladie, cotisation retraite, couverture chômage, couverture en cas d'accidents du travail) et aussi l'octroi du titre d'ayant droit pour les services des comités d'entraides des organismes (CAES). Ces contrats devraient fixer pour la période de préparation de la thèse une rémunération plus élevée que celle des actuels allocataires de recherche. La rémunération après la thèse devrait être supérieure à la rémunération avant la thèse. Ces propositions ne peuvent, cependant, à elles seules faire disparaître la précarité et les situations inadmissibles que vivent les jeunes scientifiques. Il y a nécessité de créer des emplois statutaires dans les EPST et les Universités et des emplois dans les entreprises privées. De plus, il ne serait pas acceptable que le nombre de doctorants diminue comme contrepartie à leur statut professionnel, ce qui serait contraire à l'intérêt de la France.

Nous demandons :

-Des mesures urgentes pour permettre que les jeunes chercheurs puissent continuer à être candidats en CR2 au CNRS selon les règles existant jusqu'à maintenant pendant encore 3 ans. Le dispositif pourrait s'appuyer sur un décret qui fixerait clairement la limite d'âge à 32 ans pour les années 2003 et 2004 afin de tenir compte de la situation qui a prévalu pendant 10 ans. Dans ces conditions, il n'y a pas de raison de changer la règle pour 2002. Une loi de validation sera peut-être nécessaire l'année prochaine s'il y a des recours en annulation.

- une réforme du statut pour mettre en place un recrutement au niveau de la thèse.
- un statut commun de salarié pour tous les doctorants.
- des créations d'emplois statutaires.

Nous sollicitons une entrevue pour discuter avec vous de la situation scandaleuse faite à de nombreux jeunes chercheurs et obtenir dans les plus brefs délais des mesures d'urgence pour les interdits de candidature en CR2 au CNRS qui ne créent surtout pas une nouvelle catégorie de chercheurs précaires.

En attendant une réponse rapide de votre part, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de notre considération distinguée.

Jean OMNES
Secrétaire Général.

(*) note : Nous attirons votre attention sur l'affirmation fallacieuse de la direction du CNRS selon laquelle elle aurait attendu le dernier moment pour changer les règles pour 2002 "de façon à protéger les concours de 2001". Les nominations en question n'ont toujours pas été publiées. Elles seront donc attaquables pendant deux mois après publication.

Intersyndicale Inserm du 10-01-2002

Étaient présents, les représentants de bureaux INSERM du SGEN –CFDT, du SNCS-FSU, et du SNTRS-CGT et de la CFTC.

Trois points principaux étaient à l'ordre du jour.

1/ Le changement du **rapport CR2/CR1** voté par le CTPC sous une forme incompatible avec la rédaction d'un décret. Le problème évoqué au ministère de la recherche le 21/12/2002 devait être rediscuté, documents à l'appui, lors d'une nouvelle réunion avec le ministère de la recherche le 4-01-2002. Le ministère ayant annulé la réunion, l'ensemble des organisations syndicales présentes, sont d'accord pour renouveler une demande d'entrevue qui porterait sur le rapport CR2/CR1 et sur le décret relatif à la participation des élus C aux jurys de concours chercheurs. Le SNTRS est chargé de faire la lettre (voir page suivante).

2/ La **création des super unités** a été évoquée. Toutes les organisations présentes sont d'accord pour relancer le débat dans la communauté scientifique. Le SNCS opte plutôt pour une AG centralisée dont il se charge de l'organisation, le SNTRS, donnant la priorité à des AG avec les personnels concernés (COCHIN et Purpan). Une AG organisée par le SNTRS aura lieu à Cochin, le jeudi 17 janvier de 12h à 14h.

3/ Réunions du CTPC et positions syndicales sur les nouvelles mesures envisagées en matière de **Budget**. Il s'avère que la portée des textes dépasse de loin ce qui était prévu notamment en ce qui concerne la **nouvelle gestion des crédits** qui mélangerait les différentes lignes (salaire et fonctionnement). Les organisations syndicales se concerteront, après analyse des textes, avant de siéger en CTPC.

4 / Question diverse. Nous avons abordé le problème d'une information diffusée très largement dans la presse de ce jour, information selon laquelle **un chercheur de l'INSERM aurait été mis sur écoutes téléphoniques par les Services de Renseignements français**, et ce en raison de la nature de son travail de recherche dont les résultats sont potentiellement gênant pour un lobby industriel. Nous décidons de saisir officiellement le DG de cette affaire. Le SNCS rédige la lettre (voir ci-dessous).

Monsieur Christian Bréchet
Directeur Général de l'INSERM

Paris, le 11 Janvier 2002

Objet : mise sur écoute de Pierre Meneton

Monsieur le Directeur Général,

Les bureaux INSERM du SGEN-CFDT, du SNCS-FSU, du SNTRS-CGT et de la CFTC, réunis le 10 Janvier 2002, voudraient vous faire part de leur vive inquiétude en ce qui concerne l'information diffusée très largement par les médias, information selon laquelle un chercheur de l'INSERM aurait été mis sur écoutes téléphoniques par les Services de Renseignements français, et ce en raison de la nature de son travail de recherche dont les résultats seraient potentiellement gênants pour un lobby industriel.

Si cela s'avérait exact, nous ne manquerions pas de dénoncer avec force une telle pratique, totalement injustifiée et qui représente un grave danger pour la liberté d'investigation.

Si cette information était inexacte, elle n'en resterait pas moins inquiétante : a-t-on voulu (et qui ?), impressionner un chercheur, afin qu'il ne rende pas public les résultats de ses recherches qui iraient à l'encontre d'intérêts commerciaux ?

Il est inadmissible que des pressions puissent impunément être exercées sur des chercheurs, notamment ceux qui travaillent dans des domaines qui concernent la santé publique.

Nous souhaitons que toute la lumière soit faite sur cette affaire et que leurs auteurs en soient sanctionnés.

Nous vous demandons donc d'intervenir, afin que les chercheurs puissent continuer à travailler en toute sérénité, dans le cadre des missions de l'INSERM.

Les bureaux INSERM du SGEN -CFDT, du SNCS-FSU, du SNTRS-CGT et de la CFTC

Au Ministre de la Recherche

Monsieur le Ministre,

Nous avons été surpris de l'annulation par vos services de la réunion qui avait été prévue le vendredi 4 janvier au Ministère de la Recherche. Il avait été convenu, le 21 décembre précédent, que vous nous feriez part de votre décision concernant la modification brutale de la limite d'âge au recrutement CR2 au CNRS. De plus, vous nous aviez demandé de revenir le 4 janvier avec des dossiers argumentés relatifs à notre position sur la modification du décret particulier de l'Inserm portant sur le rapport CR2/CR1. Nous maintenons que l'inversion, au recrutement, du rapport CR2/CR1, serait une erreur grave pour l'avenir de l'Inserm et nous souhaitons vivement en débattre avec vous avec des arguments chiffrés.

Nous souhaitons également mettre à l'ordre du jour d'une réunion la modification éventuelle du décret particulier de l'Inserm portant sur la participation des élus C des instances scientifiques aux concours chercheurs. Nous n'avons aucune information sur les suites qui ont été données aux votes en CTPC et nous tenons à vous exposer notre position en détail.

Nous vous demandons de bien vouloir recevoir dans les meilleurs délais, l'ensemble des organisations syndicales de l'Inserm, pour débattre de ces points.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération.

Paris le 15 janvier 2002

Signé : SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SGEN-CFDT, CFTC

Communiqué intersyndical

SNCS-FSU, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, CFTC

Un comité d'éthique en question

Constatant que le comité d'éthique de l'INSERM, mis en place il y a plus d'un an, n'a toujours pas organisé de débat au sein de la communauté, qu'il n'a pas même consulté les personnels de l'INSERM pour connaître leurs attentes et les thèmes qu'ils aimeraient voir traiter, nous nous interrogeons sur son rôle et ses missions.

La seule journée organisée par le comité d'éthique, avec pour thème les thérapies innovantes, n'a pratiquement pas été annoncée, peu de personnels INSERM ont assisté à cette journée qui est apparue à plus d'un titre comme très décevante.

A notre sens, un comité d'éthique à l'INSERM devrait favoriser la sensibilisation des personnels de la recherche aux questions d'éthique afin qu'ils puissent aborder leurs pratiques sous l'angle de la responsabilité individuelle et collective. L'objectif serait de permettre à chacun de se positionner face aux débats sciences / société, de replacer les sciences et les techniques actuelles dans leur contexte historique et d'acquérir les outils de réflexions nécessaires pour l'exercice du doute.

Nous demandons donc une redéfinition claire des missions et des objectifs de ce comité.

Le 20 Mars 2002

Compte Rendu du CA INSERM du 6-12-2001.

Les points marquants de ce Conseil d'Administration de l'Inserm, ont été : le budget primitif 2002 de l'Inserm et la constitution d'un GIE « Centre Européen de Recherche en Biologie et en Médecine » à Strasbourg.

Le Budget.

BUDGET PRIMITIF			
RESSOURCES en €	2001	2002	%
Titre III-(salaires)	264,1	272,5	+3,2 %
Titre VI-(fonctionnement)			
AP	97,7	108,5	+11,1 %
Soutien base unités	75,5	84,4	+11,8 %
Autres	22,2	24,1	+ 8,6 %
CP	95,6	103,2	+ 8,0 %
Soutien base unités	75,5	84,4	+11,8 %
Autres	20,1	18,8	- 6,5 %
Ressources propres (RP)			
AP	53,6	64,3	+20 %
CP	53,6	60,8	+13,4%
Dépenses Ordinaires (DO)			
+AP + RP en AP	415,4	445,3	+ 7,2 %
DO + CP + RP en CP			
	413,3	436,5	+ 5,6%
DÉPENSES			
1^{ère} section (Personnels)			
dont financement état	259,9	268,4	+ 3,3 %
	258,5	266,3	+ 3,0 %
2^{ème} section (FP, Social, Admin)			
dont financement état	12,7	13,6	+ 7,5%
	11,4	12,3	+ 7,9%
3^{ème} section (unités, act. Inc., imm)			
dont financement état	140,7	154,5	+ 9,8 %
	89,8	97,1	+ 4,5 %
TOTAL			
dont financement état	413,3	436,5	+ 5,6 %
	359,7	375,7	+ 4,5 %

Le budget présenté par le Secrétaire Général fait apparaître une augmentation globale de la dotation de l'État de 10,7 % en Francs courants, ce qui correspond à une augmentation en Francs constants de 8,9 %. J'ai trouvé plus juste de donner le détail du tableau toutes ressources et toutes dépenses confondues. La structure du budget fait apparaître une augmentation modérée de la masse salariale : + 3,2 %, alors qu'il eut fallu grosso modo, une augmentation de 13 % pour couvrir les effets de la RTT. Les ressources propres sont en nette augmentation : + 20 % en AP et 13,4 % en CP, le différentiel provenant en partie du changement du

mode de gestion de certains contrats. Augmentation des ressources propres signifie aussi plus de chasse aux contrats et aux ACI du ministère de la recherche. Le soutien de base aux unités, c'est-à-dire la dotation que chaque unité reçoit en début d'année, donc hors ACI ou Actions incitatives sera en augmentation (moyenne) de 5,2 % soit +3,2 % en francs constants. On voit que pour le domaine prioritaire des « sciences de la vie », l'augmentation n'est pas aussi mirobolante qu'on voudrait le faire croire. Les actions d'intervention sur programmes augmentent de 140 % et prennent 10 % du budget de l'état en crédits de fonctionnement (le DG dit que c'est un maximum).

Recrutement et les promotions : budget reste très contrasté.

Pour les chercheurs : 15 créations de postes et 6 transformations DR qui permettront le recrutement de 57 CR2 et de 38 CR1 ce qui représente un flux de 4,2 % (en anticipation sur les budgets 2005 ...). 40 passages CR1-DR2 et 52 promotions de grades qui permettent la promotion des tous les CR2 (répondant aux critères d'évaluation) en CR1. 15 emplois de chargés relèveront des intercommissions. Pour l'accueil des personnels étrangers les moyens ne seront pas pris sur postes gagés mais sur une ligne de crédit. Cette pratique a fait l'objet d'une demande d'explication de la part du représentant du ministère du budget.

Cette confusion de ligne présage-t-elle la non-différenciation de la ligne salariale de celle du fonctionnement ? Ce qui irait dans le sens de la souplesse mais aussi, de la **dérégulation** de l'emploi et des salaires.

Pour les ITA : Le secrétaire général a très bien résumé la situation : « Malgré les mesures ainsi obtenues, qui constituent une réponse encourageante aux demandes de l'établissement, la faible capacité de l'établissement à répondre aux besoins nouveaux demeurera préoccupante ». C'est donc une politique de stagnation qui est au mieux proposée alors qu'un rattrapage s'avérait nécessaire. Il y aura donc une campagne à peu près identique à celle de 2001 soient : 65 créations d'emplois et 61 transformations (dans lesquelles il faut probablement compter la mobilité A → IT !), 109 emplois seront donc ouverts aux concours externes et 66 aux concours internes. Pour l'intégration des précaires, pour lesquels aucun recensement sérieux n'a été fait, on prévoit 40 postes gagés non financés !

Objectifs visés : repyramidage des emplois, adaptation à l'évolution des qualifications des métiers d'accompagnement de la recherche. *Priorités affichées* (que je suppose décroissantes) : 1-- IFR, plates-formes technologiques communes, 2 - renforcement des équipes administratives (ADR), 3 - apport technique dans les équipes engagées dans des programmes prioritaires.

Les remarques que l'on peut faire sur le budget 2002 : Sur le plan des ressources globales, il ne nous permettra pas de rattraper les retards confirmés par tous les indices, de plus, il marque une augmentation du pilotage. La précarité n'est pas prise en compte ou de manière dérisoire et plus grave, il manque au moins 400 créations de postes d'ITA et de chercheurs pour accompagner la RTT. Ces raisons ont amené tous les représentants syndicaux à voter contre le budget 2002.

GIE « Centre Européen de Recherche en Biologie et en Médecine » à Strasbourg.

L'empire CHAMBON suite et ...

Quelques éléments d'histoire ...

L'IGBMC (Institut de Biologie Moléculaire et Cellulaire) s'est constitué en 1989 autour de l'INSERM, du CNRS et de l'ULP (Université Louis Pasteur de Strasbourg) et avec le soutien de la société BMS (Bristol-Meyer-Squibb). On se souvient de l'affaire Squibb qui avait fait grand bruit à l'époque.

Le « soutien de BMS » : un bâtiment, une dotation annuelle de 21MF qui a conduit au recrutement de 73 salariés de droit privé via 2 associations.

En janvier 2001 a été créée une **unité mixte** CNRS, INSERM, ULP (Direction P. Chambon, directeur adjoint Dino Moras). 80 personnels du CNRS (47 chercheurs), 57 de l'INSERM (25 chercheurs), et 33 personnels de l'enseignement supérieur (18 enseignants chercheurs).

Rapidement ...

- BMS souhaite se désengager à court terme,
- Le devenir des deux associations est incertain,
- P. Chambon sera atteint, au 31 Août 2002, par la limite d'âge (sans qu'il ait pu y remédier par les voies de la génétique ...),
- L'ULP n'est pas en mesure de financer les emplois non statutaires.

Il est proposé un GIE dont le but affiché serait de gérer avec l'aide de l'état, le passif de P. Chambon en matière d'emploi. Ce GIE serait créé avec une participation égale de BLISA (ex-BMS qui pourrait se désengager rapidement), de l'INSERM, du CNRS, de l'ULP). Déjà, au CA de l'Inserm, les organismes et l'État se sont renvoyé la balle pour savoir qui prendrait « provisoirement » en charge les personnels privés ! L'État récupère la gestion de Chambon, c'est évidemment anormal ! J'ai demandé qu'il y ait un plan d'intégration de ces personnels, ce à quoi il m'a été répondu que le problème était de ne pas laisser partir certains (because salaire). Considérant que le Ministère prenait une part de ses responsabilités à l'égard des personnels (du moins au niveau des intentions) et que l'UMR n'était pas incluse dans le GIE, je me suis abstenu avec les autres syndicats (J. AUDIN a voté contre au CNRS). Il est clair cependant, qu'il se trame autre chose car il est dit explicitement dans les attendus de la création du GIE : « À proximité immédiate de l'IGBMC et sur l'initiative de Pierre Chambon, qui sera atteint par la limite d'âge au 31 Août 2002, se réalise le projet de génomique fonctionnelle dit « clinique de la souris » qui constitue l'une des plate-formes du Génomôle de Strasbourg, **en recherche comme les autres génopôles d'une structure juridique adaptée à son sujet et ses besoins de développement** (on ne peut difficilement être plus clair ! L'UMR adossée au GIE, un génopôle se cherchant puis on met tout dans le GIE qui peut éventuellement être transformé en société civile. Messieurs du Ministère, nous avons bien compris où vous voulez en venir ! ! !).

Jean Pierre BAZIN
Élu SNTRS-CGT

Lettre Intersyndicale au DG INSERM sur les élus C :

Villejuif le 21 février 2002

Monsieur le Directeur Général,

Nous avons lu le décret du 1er février 2002 modifiant les dispositions statutaires des personnels des EPST, nous prenons également connaissance des nouvelles conditions d'accès à l'information des CSS, suite à la mise en place du logiciel EVA.

L'ensemble des élus C et tous les syndicats sont mécontents des nouvelles mesures concernant le fonctionnement des CSS. Ils souhaitent vous rencontrer le plus rapidement possible pour entendre de votre part quelle est la position arrêtée par l'Inserm sur la question de la participation effective des élus C à l'ensemble des travaux des Commissions Scientifiques.

Dans l'attente d'un rendez-vous, veuillez recevoir, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées

pour

les élus C des Commissions Scientifiques Spécialisées et du Conseil Scientifique
les Bureaux Nationaux : SGEN-CFDT Inserm, SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SNIRS-CGC, CFTC

LISTES ARRETEES PAR LE DIRECTEUR GENERAL LE VENDREDI 11 JANVIER 2002

CREATIONS D'UNITES

Nom + Prénom
AUBERT JEAN-PIERRE
BOITARD CHRISTIAN
DEHAENE STANISLAS
DELSOL GEORGES (Profil révisé)
GASCAN HUGUES
GIOVANNANGELI CARINE
HABERT RENE
KAHN AXEL (Profil révisé)
LE MARCHAND-BRUSTEL Y.
LERIDON HENRI
NASSIF XAVIER
RADMAN MIROSLAV
SAMUEL JANE-LISE
SOKOLOFF PIERRE

CREATIONS D'EPI/EMI

Nom + Prénom
AUCOUTURIER PIERRE
BERNARD OLIVIER
BOUGNOUX PHILIPPE
CERF-BENSUSSAN NADINE
CLEMENT ANNICK
COSTAGLIOLA DOMINIQUE
CZERKINSKY CECIL
DALLEL RADHOUANE
DE VERNEUIL HUBERT
EUSTACHE FRANCIS
HUBER PHILIPPE
LEVERVE XAVIER
MARTIN THIERRY
MELKI JUDITH
MILES RICHARD
MONTEIRO RENATO
OVIZE MICHEL
PELEGRIN ANDRE
PREVARSKAYA NATALIA
THEILLET CHARLES
VANDENESCH FRANCOIS

CREATIONS D'ERIT-M

Nom + Prénom
GARIN JEROME
JANIN ANNE
JAULENT MARIE-CHRISTINE
LAURENT-MAQUIN DOMINIQUE
LETOURNEUR DIDIER
MARTINOT JEAN-LUC
NGUYEN CATHERINE
POZZO THIERRY
ZITVOGEL LAURENCE

PURPAN

Département Immunovirologie (Le Bouteiller) : non créé

Equipes créées : P. Le Bouteiller

Q. Sattentau / J. Isopet au 1^{er} septembre **Sous réserve**

Equipes non créées : C. Davrinche
JL Davignon

Département d'Oncogénèse (Delsol) : créé

Equipes créées : B. Payraastre

G. Laurent

J.J. Fournié

G. Delsol

Département Différenciation épidermique (Serre) : créé

Equipes créées : . Guérrin-Weber

M. Simon

G. Serre

Département d'Immunologie moléculaire (Guéry): créé

Equipes créées : J.C. Guery

J. Van Meerwijk

S. Valitutti

E. Joly

Département Autoimmunité et Immuno régulation (Liblau) : non créé

Equipes créées : R. Liblau

Equipes non créées : AH Saoudi
G. Dietrich

Département Lipo protéines (Perret) : créé

Equipes créées : B. Perret

X. Collet

J.P. Salles

Département Thérapeutique innovante et oncologie (Favre): créé

Equipes créées : G. Favre

J.C. Faye

Département de Génétique fonctionnelle des maladies des épithéliums (Hovnanian) : créé

Equipes créées : A. Hovnanian

G. Fournié

F. Malecaze

Cochin / ICGM / A. KahnDépartement de Biologie cellulaire (Couraud) : non créé

Equipes créées : Bismuth
 Alizon
 Bonsel
 Couraud
 Marullo
 Issad / Jockers

Equipes non créées : Strosberg / Camoin
 Conjeaud / Mira
 Russo-Marie / Geny
 André

Département d'Endocrinologie (Girard) : non créé

Equipes créées : Burnol
 Clauser
 Girard
 Bertherat / De Keyser / Catelli

Equipe non créée : Hauguel-de Mouzon
 Demande retirée : Garabedian

Département de Génétique (Daegelen) : créé

Equipes créées : Perret/Petit
 Vaulont/Vasseur
 Gacon
 Maire/Daegelen/Concordet
 Chelly
 Delpech
 Poenaru/Gilgenkrantz

Equipes non créées : Joulin
 Joshi
 Dandolo

Département d'Hématologie (Roméo) : créé

Equipes créées : Dubart/Fichelson
 Mignotte / Dusanter
 Roméo
 Mayeux/Lacombe
 Varin
 Porteu

Equipes non créées : Cramer

Demande retirée : Coulombel/Lévy

Département d'Immunologie (Guillet) : créé

Equipes créées : Hosmalin
 Butor
 Choppin
 Renia/Viguiier
 Buzyn/Bourgault
 Guillet
 Fournier

Equipes non créées : Fradelizi
 Breban
 Amar

Département des maladies infectieuses (Benarous) : créé

Equipes créées : Benarous
 Bénichou/Benmerah
 Hazan/Pietri-Rouxel
 Sonigo
 Tardieux

Equipes non créées : Dupouy-Camet/Roisin
 Rozenberg
 Rosenberg

SNTRS-CGT
Section Nationale INSERM

APPEL DE SOUTIEN AU PEUPLE PALESTINIEN

Le peuple palestinien mène une lutte pour ses droits nationaux et humains. Depuis plus de 50 ans les palestiniens ont été expulsés de leur terre et entassés dans des camps de misère; des centaines de milliers de familles ont été séparées. Ceux qui sont restés sur leur terre font l'objet de discriminations raciales menées par l'Etat d'Israël. Cet Etat n'a pas cessé de s'élargir par l'invasion et la confiscation de terres et la création permanente de nouvelles colonies .

Aujourd'hui les bombes pleuvent sur les territoires où vivent une partie des palestiniens. Les représentants de l'Autorité Palestinienne sont cernés à Ramallah par les tanks israéliens. L'armée israélienne détruit sauvagement les habitations et les infrastructures du pays : aéroport, ports, routes.

Rien ne peut justifier de tels actes .
Rester indifférent face à cette situation est intolérable.

Nous, syndiqués du SNTRS-CGT, déclarons notre engagement solidaire aux côtés du peuple palestinien pour l'application de ses droits fondamentaux dans le cadre des résolutions de l'ONU :

- Le droit à un état palestinien indépendant et souverain sur l'ensemble du territoire de Palestine occupé en 1967, avec Jérusalem-Est pour capitale.
- Le démantèlement de toutes les colonies israéliennes implantées en Cisjordanie, à Gaza et à Jérusalem-est
- Le droit au retour des réfugiés expulsés en 1948.

Nous demandons au gouvernement français qu'il intervienne pour :

- La mise en place d'une protection internationale des civils palestiniens
- La suspension de l'accord d'association (entre l'Union Européenne et Israël), ratifié par l'Assemblée
- La suspension des accords militaires entre l'Etat français et l'Etat d'Israël.
- Une aide financière aux Palestiniens
- Qu'il prenne des initiatives diplomatiques pour aider concrètement au règlement du conflit.

NOM, Prénom	Coordonnées	Fonction	Signature

Liste présentée par le SNTRS-CGT

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - CGT

**ADMINISTRATIFS,
CHERCHEURS,
CDD, CES,
INGÉNIEURS,
RETRAITÉS,
TECHNICIENS,
VACATAIRES**



*Le CAES (Comité d'Action et d'Entraide Sociale)
est un acquis sous la responsabilité de chacun.*

*La dotation allouée au CAES par l'INSERM est la partie sociale de votre salaire.
Elle est gérée de manière collective*

par vos élus au Comité National d'Action Sociale (CNAS).

*Cette dotation stagne autour de 0,6% de la masse salariale des personnels statutaires,
alors que la convention INSERM/CAES prévoit 1%.*

*Le nombre des ayants droit subventionnés par le CAES a fortement augmenté au cours
de ces dernières années. Faute de moyens suffisants, à l'INSERM,
l'action sociale mise en œuvre par le CAES n'est pas à la hauteur des besoins !*

L'action des élus CGT : le refus de l'austérité.

Sous la responsabilité des élus du personnel, le CAES est l'association loi 1901 qui gère la part sociale de la masse salariale. Ce rappel est d'autant plus important que la dernière mandature a vu la politique du CAES, ses moyens, ses responsabilités et ses champs d'action se développer.

L'augmentation du nombre d'élus du SNTRS CGT lors du dernier mandat du CNAS a permis de peser plus fort sur la politique sociale non seulement du CAES, mais aussi de l'INSERM, grâce aux responsabilités prises par les élus CGT dans divers secteurs d'activités du CAES : Vice-Présidence, Trésorerie, Commissions Voyages et Solidarité.

Pour la première fois, les CDD payés par l'INSERM sont pris en compte dans le calcul de la subvention dont le montant, 0,62% de la masse salariale, est en augmentation pour la 3^{ème} année consécutive. On est encore loin toutefois des 1%

prévus par la convention. Ces acquis sont le fruit des luttes menées à l'initiative des élus CGT.

Le poids plus important de la CGT au CNAS a permis aux élus CGT de mettre un terme à la politique de gestion de la pénurie par l'austérité et d'accumulation de réserves inutiles, pratiquée par les précédentes directions frileuses du CNAS. Cela a été payant dans les secteurs d'intervention du CNAS :

- à la **Commission Voyage** (présidée par Isabelle GAILLARD), cela a permis une augmentation de la ligne voyage de 350.000F à 550.000F pour faire partir un maximum de personnes. Cette augmentation s'est traduite par l'ouverture des voyages aux familles pendant les vacances scolaires. En 2002, cela a également permis de proposer un voyage promotionnel à Cuba avec une grille de subvention allant de 20 à 70% au lieu de 10 à 54%. Ce qui a favorisé la participation des petites catégories. La commission a aussi initié une nouvelle façon de voyager avec des « voyages équitables » en partenariat avec des associations (Burkina Faso). Pour les provinciaux, le voyage de

ralliement vers Paris est complètement pris en charge par le CAES depuis 2002.

- à la **Commission Prêts & Solidarité** (présidée par Daniel HENZEL) : cette commission, véritable baromètre social, a souhaité donner tout son sens au mot **solidarité**. Nos élus se sont appuyés sur le travail de cette instance pour démontrer à la direction de l'INSERM l'indigence de son action dans ce domaine. Jusqu'à présent, il n'y avait qu'un demi-poste d'assistante sociale pour les 5000 agents INSERM. Actuellement, la Direction de l'INSERM met en place une véritable cellule sociale incluant la gestion des subventions administratives et un réseau d'assistantes sociales ainsi qu'une commission de réflexion sur la politique sociale.

- à la **Commission Enfance**, amélioration de la prise en charge des adolescents avec extension de la durée des séjours et augmentation de la subvention.

Dernier exemple de l'action des élus CGT, les budgets alloués aux **comités locaux (CLAS)** ne sont plus tronqués de manière arbitraire.

Les **élus CGT** considèrent qu'il ne suffit pas, fatalistes, de parer les mauvais coups, mais qu'il faut, **avec le soutien de tous les personnels de l'INSERM, poursuivre l'action, pour que la subvention soit très vite portée à 1% de la**

masse salariale effective, incluant les bourses et les salaires de tous les « hors-statuts ».

Notre conception de l'action sociale nous a amené à accepter la gestion d'une partie des subventions administratives (crèches, centres aérés et périscolaires, ...) et cela suivant les critères sociaux du CAES. **Cette opération a été bénéfique pour le personnel. Les subventions de centres aérés et périscolaires sont maintenant attribuées sur la base du quotient familial CAES et non d'un seuil indiciaire.**

La prise en compte, pour le calcul de la dotation du CAES, de la rémunération des personnels non titulaires (CDD, ...) payés par l'INSERM ne doit pas faire oublier que **de nombreux travailleurs de nos laboratoires sont rémunérés par le biais de bourses allouées par des employeurs fantômes (en particulier, les associations caritatives), lesquels n'ont droit à aucune prestations sociales. Nous devons exiger que la Direction fasse pression sur ces employeurs pour qu'ils versent au CAES une quote-part identique à celle versée par l'INSERM pour ses agents, afin qu'ils aient accès aux mêmes avantages sociaux.**

***Une CGT plus forte au CNAS,
cela sert le CAES et les agents !***

Les candidats du SNTRS-CGT s'engagent à :

- *poursuivre l'action pour que la dotation versée par l'INSERM soit renégociée sur la base des 1% de la masse salariale effective prévus par la convention, en prenant en compte les retraités et l'ensemble des agents travaillant dans les laboratoires.*
- *développer la solidarité vis à vis des personnels en grandes difficultés.*
- *développer l'accès de tous aux activités du CAES quelles que soient leurs ressources.*
- *demander un recensement des besoins en action sociale des agents travaillant à l'INSERM, quel que soit leur statut, afin d'améliorer les prestations du CAES.*
- *défendre, vis à vis de l'INSERM, l'indépendance de la gestion du CAES, qui est du ressort exclusif des élus du personnel.*
- *donner les moyens aux CLAS de développer leurs activités dans les domaines culturel, sportif et social.*
- *développer les voyages « à options », moins coûteux pour les agents, en cherchant des approches solidaires pour un tourisme équitable.*
- *continuer la nouvelle politique d'investissement du CAES dans le tourisme social en collaboration étroite avec nos homologues du CAES-CNRS, de l'ADAS-INRA et des Universités (FNCAS).*
- *œuvrer pour plus de démocratie et de transparence dans le fonctionnement du CAES par une meilleure information et par la consultation des personnels.*
- *travailler dans l'unité, sans exclusive, avec tous ceux qui souhaitent développer l'action sociale, comme nous avons pu le faire durant le dernier mandat.*

Les candidats du SNTRS-CGT proposent :

Le nombre des personnels « hors-statuts » (boursiers, « post-docs », CDD, vacataires ...) a augmenté de manière importante dans les laboratoires et les services de l'INSERM, jusqu'à doubler environ les effectifs. Beaucoup de ces personnels n'ont pas de fiches de paye INSERM et sont de fait exclus des avantages du CAES, comme de ceux de la cantine (subventions INSERM), de la médecine de prévention, de la formation permanente ... Cette discrimination crée un malaise profond dans les laboratoires et les services et repose sur une injustice de fait.

Ces personnes, qui travaillent sous la responsabilité et au profit de l'INSERM (qui est le donneur d'ordre), quel que soit leur employeur effectif (associations, entreprises...), ne devraient-elles pas bénéficier des mêmes avantages que les agents titulaires ? Ne doivent-ils pas devenir des ayants droit du CAES INSERM ?

Pour le SNTRS-CGT, il y a urgence à agir pour supprimer cette situation insupportable.

Nous avons posé cette question au Directeur Général. Maintenant il faut des actes ! La mobilisation des personnels de l'INSERM, statutaires et « hors-statut » tous ensemble, autour de cette exigence est indispensable. Une CGT plus forte au CNAS du CAES comptera aussi pour la réussite de cette action.

4 Questions aux élus du SNTRS CGT :

À l'INSERM, l'action sociale va mal, c'est un parent pauvre, le CAES en subit les contrecoups. Peut-on modifier cette situation ?

Isabelle GAILLARD. L'INSERM s'était engagé à verser au CAES une subvention égale à 1% de la masse salariale. Malgré ses engagements, le montant des moyens donnés au CAES est aujourd'hui de 0,62%. C'est notoirement insuffisant car cela ne permet pas de développer l'action sociale dont les personnels ont besoin, qu'ils soient ou non statutaires. Mais il faut être clair, pour modifier la situation il faut un engagement revendicatif. Il faut que l'action sociale soit une partie intégrante des revendications salariales.

Revendications et gestion s'opposent-elles ?

Marie-Thérèse LE GLOANE. Le CNAS a un rôle clé : répondre aux besoins et aux souhaits des personnels travaillant à l'INSERM dans le domaine de l'action sociale. Il doit gérer le CAES au mieux des intérêts de ces personnels. **Mais bien gérer ne veut pas dire se taire sur un budget notoirement insuffisant.**

L'austérité imposée par la Direction Générale de l'INSERM rend cet exercice difficile. **Gérer dans la plus grande clarté est indispensable**, c'est ce que je me suis efforcée de faire comme trésorière durant ce mandat. Il est évident que l'intervention

des personnels pour plus de moyens, pour préserver et renforcer le caractère original du CAES est décisive.

Pourquoi voter SNTRS-CGT aux élections du CNAS du CAES ?

Daniel HENZEL. Il est indispensable que la CGT ait un poids plus important dans le CAES. Le fait que la CGT ait eu un élu de plus lors du dernier mandat a changé à la fois l'ambiance au Bureau du CNAS et surtout a permis une gestion plus efficace, plus conforme aux principes de justice sociale que défend la CGT.

Nous serons élus pour gérer, dans l'intérêt des agents, les moyens attribués à l'action sociale. **Au personnel de donner à la CGT le poids suffisant au CNAS du CAES INSERM** pour que les positions de notre syndicat soient encore mieux prises en compte et que notre travail serve à tous.

Un ingénieur et un chercheur dirigent cette liste. Quelle signification cela a-t-il pour vous ?

Bernard KRUST. Cela part de la volonté de dépasser les clivages catégoriels. L'action sociale concerne tous les salariés, qu'ils soient chercheurs, ingénieurs, techniciens ou administratifs. Pour défendre le CAES, ils doivent s'unir, à partir de leurs intérêts communs et spécifiques.

Il est important de voter aux élections du CAES INSERM pour être représenté au sein d'une instance gérée collectivement par les agents et vouée à développer l'action sociale.

Liste présentée par le SNTRS-CGT

Nom	Prénom	Corps	Labo	Site	Fonction actuelle au CAES
1) GAILLARD	Isabelle	TCS	U244	Grenoble	Elue CNAS (Voyages)
2) KRUST	Bernard	CR1	Ins Pasteur	Paris	Elu CNAS
3) HENZEL	Daniel	IR1	Retraité	Paris	Elu CNAS (Vice Président)
4) LE GLOANE	Marie-Thérèse	TCS	Siège (ACP)	Paris	Elue CNAS (Trésorière)
5) MUZEAU	Françoise	IE2	U490	Paris	
6) TREPIER-BUISSON	Catherine	SAR	U548	Grenoble	Suppléante CNAS
7) RAMAUGE	Martine	TCE	U488	K-Bicêtre	ex-Présidente CLAS
8) LIBOURAUX	Chantal	AAR	Ins Pasteur	Lille	ex-Bureau CLAS
9) BIELAKOFF	Josette	IE1	IFR75	Châtenay	Bureau CLAS
10) LESECQ	Roselyne	AI	ADR16	Strasbourg	
11) COURTIN	Françoise	CR1	U488	K-Bicêtre	
12) ALLOING	Sylvie	IE2	ADR4	Toulouse	ex-Bureau CLAS
13) TERRONES	Serge	AJT	U94	Lyon	Bureau CLAS
14) LECOCQ	Eric	TCN	U119	Marseille	
15) PIAU	Jean-Pierre	IR1	Lab Ext	La Réunion	
16) THONNEAU	Patrick	CR1	Lab Hôp	Toulouse	
17) DEVILLIERS	René	IE1	IFR 56	Montpellier	

VOTER POUR la liste présentée par le SNTRS-CGT

POUR UNE ACTION SOCIALE ACCESSIBLE A TOUS

POUR DÉMOCRATISER LE CAES

POUR ÉTENDRE L'ACTION SOCIALE

POUR DÉVELOPPER LES ACTIVITÉS

L'action sociale est une priorité pour la CGT

Votre vote pour la liste regroupant des Chercheurs et des ITA de la CGT au CAES de l'INSERM est un moyen de donner de la force à vos revendications et permettra de construire une équipe efficace pour le développement de l'aide sociale au CAES !!!

La CGT agit également pour :

La Sécurité Sociale: Une Sécurité Sociale fondée sur la solidarité entre salariés et gérée exclusivement par leurs représentants.

La Retraite : Maintien du système par répartition. Droit à la retraite à 60 ans à taux plein pour tous.

Pour le privé, retour aux 37,5 annuités et retraite à 75% du taux de remplacement calculée sur les 10 meilleures années.

Pour les fonctionnaires, maintien du code des pensions et des 37,5 annuités. Prise en compte de la totalité des revenus (primes comprises) pour le calcul de la pension.

Le Plein Emploi : Création d'emplois stables, correspondant aux besoins, en transformant les contrats précaires (CES-CDD-vacataires) en postes statutaires de titulaires.