



# SNTRS Informations

Bulletin de liaison du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS-CGT  
Imprimé par AJC BP4 91750 Champcueil-Périodicité : autre-C.P. n°0904S05391  
Directeur de publication : Annick KIEFFER- 7, rue Guy Môquet, Bât I BP8 94801 Villejuif cedex  
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Courrier électronique : [sntrs-cgt-bn@vif.cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt-bn@vif.cnrs.fr)

N°1 du 10 février 2005

## Spécial INSERM

### Sommaire

	Pages
<b>Edito</b>	<b>2</b>
<b>Lettre Ouverte intersyndicale au DG de l'Inserm (30 novembre 2004) (transparence des classements ITA)</b>	<b>3</b>
<b>Rencontre intersyndicale INSERM – Directeur Général (19 janvier 2005)</b>	<b>4-5</b>
<b>Tract SNTRS « Classements Régionaux CAP ITA » et « Lettre-Type »</b>	<b>6-7</b>
<b>Conseil d'Administration du 2 décembre 2004 :</b>	<b>8</b>
- <b>Budget 2005</b>	<b>9</b>
- <b>Projet Bréchet</b>	<b>10</b>
- <b>GIP ANR</b>	<b>11</b>
- <b>Projet I2T SA</b>	<b>12</b>
<b>Réunion des Directeurs à Marseille (31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2005)</b>	
- <b>Tract intersyndical</b>	<b>13</b>
- <b>Article de « la Marseillaise »</b>	<b>14</b>
<b>Conseil Scientifique : Evaluation des Centres de Recherche :</b>	
- <b>usage de l'anglais - Extraits présentation de JL Martin (Président du CS)</b>	<b>15</b>
<b>DOSSIER ELECTIONS au CNAS du CAES 2005 :</b>	
- <b>Profession de foi et candidatures SNTRS CGT</b>	<b>16-19</b>
- <b>Affiche SNTRS (Affiche couleur en format A3 en encart)</b>	
- <b>Compte Rendu du CNAS de novembre 2004</b>	<b>20-21</b>
<b>Tract SNTRS « Résorption de la précarité – Loi Sapin »</b>	<b>22</b>
<b>CCHS INSERM du 8 décembre 2004</b>	<b>23-26</b>
<b>Fuites d'amiante à Necker : article de M NETTER au « Travailleur Parisien » (UD75)</b>	<b>26</b>
<b>Plan Santé au Travail 2005-2009 :</b>	
- <b>Partie « Recherche » du PST 2005-2009</b>	<b>27-32</b>
- <b>Propositions de la CGT sur la partie « Recherche »</b>	<b>33-34</b>
<b>Formation syndicale SNTRS INSERM : 7 et 8 mars 2005</b>	<b>35-36</b>

***Une année 2005 sous le signe de l'action !***

Le 20 janvier 2005 avec la fonction publique, la participation des personnels de la recherche publique a montré leur profond mécontentement face à la baisse du pouvoir d'achat et aux problèmes de l'emploi.

Le 4 février 2005 le succès des manifestations et leur combativité à montrer la détermination des personnels à repousser les réformes gouvernementales de restructuration de la recherche comme celles des directions d'organismes. Les orientations envisagées aussi bien budgétaires que de structures ne répondent en rien aux besoins de la nation et aux revendications des personnels. Elles sont antinomiques aux propositions des personnels largement débattues en 2004 et constituent un cinglant camouflet.

Le 5 février 2005, tous ensemble, des centaines de milliers de salariés ont manifesté pour l'emploi, les 35 heures et le pouvoir d'achat.

Le gouvernement et le patronat font la sourde oreille et poursuivent leurs plans dévastateurs.

Les initiatives de notre syndicat ont permis l'expression de ce mécontentement et de son expression revendicative. Tout nous indique qu'il faut poursuivre l'action, la renforcer et lui donner des perspectives d'une telle ampleur qu'elle fasse reculer le pouvoir.

A l'INSERM, le Directeur Général, Christian BRECHOT, a pris de nombreuses mesures lesquelles sont souvent orthogonales aux conclusions des Etats Généraux :

- sur **l'emploi scientifique, le Directeur Général préconise toujours le recours systématique aux CDD** de chercheurs et d'ingénieurs et techniciens : pour 2005, pas de création de postes nouveaux de chercheurs mais il y aura 46 CDD de « jeunes chercheurs » d'1 an, 30 CDD de chercheurs de « haut niveau », soit de niveau Directeur de Recherche, pour 6 recrutements de DR statutaires, plus 24 CDD de jeunes chercheurs de 3 à 5 ans, créées en 2004, qui continuent. Au total, il y aura 100 chercheurs en CDD pour 79 recrutements de chercheurs statutaires (en remplacements des départs) en 2005 à l'INSERM ! Quant à l'emploi des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA), c'est toujours le parent pauvre, il n'y a aucune création d'emploi en 2005 ce qui ne permettra pas de répondre aux besoins des laboratoires et des services, et les postes d'ITA sont essentiellement concentrés sur les « plateaux techniques » ou les centres de gestion.

- Concernant les rémunérations, **le Directeur Général propose la généralisation de la modulation des salaires et des primes**, avec l'extension des « contrats d'interface » (soit 30% de salaire en plus pour un contrat de 5 ans lié à des recherches cliniques), alors que le texte des Etats Généraux indique que ces primes « incitatives », en faisant référence explicitement aux contrats d'interface de l'INSERM, sont « inadaptées » car leurs conditions d'attribution sont « opaques et injustes ».

- **le Directeur Général veut aussi imposer une gestion autoritaire du personnel et des structures** par des modifications concernant les **instances d'évaluation** : disparition des élus des CSS, instauration de jurys à géométrie variable pour les recrutements, introduction massive d'experts qui n'ont de compte à rendre qu'à la Direction. Ces mesures risquent de remettre en cause

l'évaluation nationale comparative des structures et des chercheurs, telle quelle est pratiquée à l'INSERM, laquelle est très largement reconnue par sa qualité, assurant la pertinence des recherches menées par notre institut. Ainsi, la question de la place de la démocratie dans l'évaluation est largement posée. Et la encore, ces propositions sont en totale contradiction avec celles des Etats Généraux.

- **le Directeur Général veut aussi imposer une restructuration forcée des unités en super structures appelées « Centres de recherches »**, sans qu'il y ait véritablement de demande des scientifiques eux-mêmes au niveau des sites. Ce processus remet en cause l'existence des Instituts Fédératifs de Recherches (IFR). Ainsi, **C BRECHOT annonce 22 Centres de Recherches pour 2006, sans même attendre l'évaluation du Conseil Scientifique, ce qui représentera 70% des forces de recherches de l'Institut !**

De plus, C BRECHOT, dans son projet « d'évolutions pour l'INSERM », **prône la transformation de l'INSERM, actuellement un EPST, en une « agence de moyen »** qui versera essentiellement des financements pour une recherche finalisée orientée vers la recherche clinique, l'innovation et la valorisation économique. Les parents pauvres de ce projet de réforme seront la recherche fondamentale non finalisée et les recherches en santé n'intéressant pas les marchés financiers.

Le projet et les mesures en cours de Christian BRECHOT s'inscrivent donc en opposition complète avec la mobilisation exceptionnelle des personnels de la recherche de début 2004 et le rapport des Etats Généraux.

**Le Directeur Général n'a jamais demandé l'avis des instances scientifiques, ni engagé de véritables négociations avec les représentants des personnels sur ces réformes.**

**C'est pourquoi ces mesures en cours d'application à l'INSERM doivent être abandonnées, comme les contrats d'interface, les CDD de jeunes chercheurs, la mise en place forcée des « Centres de Recherches », la remise en cause de la démocratie dans les instances scientifiques. La prise en compte du rapport des Etats Généraux, dans sa globalité, par le gouvernement et par les Directions d'organismes, doit être un objectif majeur, au nom du respect du débat démocratique qui vient d'avoir lieu dans la communauté scientifique. Nous devons être tout particulièrement attentifs à ce que les propositions des Etats Généraux ne soient pas dévoyées de leurs buts.**

**Enfin, le vote pour la liste SNTRS CGT aux élections au CAES est aussi un moyen de peser dans ce contexte aussi bien vis à vis de la Direction Générale de l'INSERM que pour obtenir une autre politique d'action sociale au CAES !**

Jean KISTER

Secrétaire de la section nationale INSERM du SNTRS CGT

## **Lettre ouverte intersyndicale au Directeur Général de l'INSERM**

### **CAP : "Transparence" des classements des ITA dans les unités, les services et en région**

Monsieur le Directeur Général,

Nous accusons réception de votre lettre du 5 novembre 2004 répondant à notre demande faite lors de notre rencontre du 14 septembre 2004 : assurer la "transparence" des classements des ITA dans les unités, les services et en région, classements qui ont servi de base au travail des CAP pour les promotions au choix de 2004.

Vous nous répondez : « *Sensible à votre intervention et au besoin d'information des personnels, j'ai décidé que dès la fin des travaux des CAP nationales et après publication des décisions de promotion, les agents ITA pourront accéder à l'information individuelle les concernant sur simple demande formulée auprès de leur responsable ressources humaines (RRH) ».*

Lors de la rencontre intersyndicale du 14 septembre 2004, nous avons réaffirmé, en préalable, notre opposition au pré-classement régional des ITA. Néanmoins, dans la mesure où ce pré-classement est mis en place, nous avons demandé que les agents aient connaissance de leur classement dans l'unité et la région, par une information personnalisée disponible pour chaque agent dans son dossier GAIA. Nous vous avons rappelé que le refus de communiquer à des personnes des informations écrites les concernant peut être sanctionné par la justice administrative. Nous avons également indiqué que, sur ce point, un refus de votre part apporterait de toute évidence le constat de l'impossibilité d'avoir un dialogue social constructif à l'INSERM.

Nous prenons acte de votre décision qui constitue une avancée puisque vous réfutez le caractère « confidentiel » des classements qui avait été défendu l'an dernier par l'administration.

Néanmoins, votre solution ne répond pas à notre demande. De plus, elle va à l'encontre de votre politique de simplification administrative puisqu'elle oblige les agents à faire une nouvelle démarche administrative alors que vous avez installé GAIA pour simplifier ces démarches. Enfin, selon les ADR et leur RRH, il y aura de fortes inégalités dans l'accès à cette information.

Nous continuons donc à réclamer, au nom des personnels ITA, que pour chaque agent, ses 2 classements, dans l'unité et dans la région, soient inscrits dans son dossier GAIA pour être accessibles en toute liberté de consultation.

Dans l'attente de savoir cette information disponible pour chaque ITA dans son dossier personnel, nous vous prions de recevoir, Monsieur le Directeur Général, nos salutations distinguées.

Paris le 30 novembre 2004

**SGEN-CFDT-INSERM, SNTRS-CGT, SNCS-FSU,  
SNIRS-CGC, CFTC**

Direction INSERM : C Bréchet (DG), H Douchin (SG), F Pierre (DRH), Cassier (BPS), Sinet.

Syndicats :

SNTRS CGT : J Kister et C Labat ;

SNCS FSU : R Katz, F Cavaillé, C Billard ;

SGEN CFDT : L Tubiana, AM Marty, JL Carrier ;

SNIRS CGC : MC Lagoutte, D Goudou ; CFTC : A Romand

Les organisations syndicales ont souhaité aborder les points suivants :

- 1) Evaluation des ITA : transparence classements, bilan des CAP 2004
- 2) Centres de Recherches : quel statut ? quelle évaluation ?
- 3) Relations INSERM – CNRS : affectations croisées des personnels
- 4) Résorption de la précarité (Sapin)

### 1) Evaluation des ITA

Nous avons pris acte du fait que le DG ait accepté de faire un pas en avant sur la transparence des classements (unités et régions) en permettant aux agents de les demander à leur RRH. Cependant, nous avons rappelé notre opposition de fond à ce nouveau système et notre demande que cette information sur les classements soit donnée à chaque agent par le biais du logiciel GAÏA.

En effet, les premières informations sur les RDV entre des agents et leur RRH montrent qu'il y a une diversité de situation allant à des réunions constructives avec le RRH au refus de répondre car « pas au courant » ! Dans certains cas, l'agent a du rencontrer le RRH en présence de son chef de service ce qui est pour nous inacceptable. Dans d'autres cas, et notamment au siège, le RRH a même été jusqu'à méconnaître l'existence de classement des agents en A ou B malgré le fait que ceux-ci soient indiqués dans les dossiers vus en CAP !

Le DG a accepté les avancées suivantes :

- une réunion de bilan des CAP 2004 avec les élus (modalités à déterminer)
- une réponse écrite de la part des RRH aux agents
- il convient que la présence du responsable hiérarchique n'est pas souhaitable lors de l'entrevue avec le RRH
- information soit envoyée à chaque agent (avec son bulletin de salaire) pour l'informer de sa possibilité de demander son classement à son RRH

Mais il y a toujours un blocage de l'administration sur le fait de donner cette information à tous les agents via GAÏA sous le prétexte qu'il ne faut pas « pérenniser ces classements valables seulement un an » (discours de F Pierre mais aussi de la représentante du SNIRS) !

### 2) Centres de Recherches

Pour le DG, les centres de recherches n'ont pas de « statut particulier », ce sont des unités (TGU), souvent mixtes. Il insiste qu'il n'y a pas de « modèle unique ». Dans certains cas où ces centres de recherches rassemblent à la fois des équipes INSERM, CNRS, et universitaires, ils pourraient s'assimiler aux « PRES » (Pôles de Recherches et d'Enseignement Scientifique, évoqués dans les documents des Etats Généraux), mais cela sera précisé dans la future LOP. Pour le DG, « il ne doit pas y avoir d'attitude dogmatique et donc il n'y a pas d'obligation à faire un centre de recherche, mais il serait anormal de ne pas y réfléchir si les conditions pour le faire existent car cette forme de structuration est devenue le « standard » international ! »

Il a rappelé sa vision de l'évaluation des équipes par les CSS et des centres de recherches par le CS :

- les CSS évaluent TOUTES les équipes, quelque soit le contexte : monothématique, unité, centre de recherche, en leur attribuant une lettre : A+, A, B ou C. Ensuite, les CSS évaluent les projets des unités (cohérence entre les équipes, plates-formes, moyens communs, ...) et propose un classement.
- Le CS ne refait pas l'évaluation des équipes mais peut émettre un avis propre, différent des CSS sur leur « qualité » scientifique. C'est au CS que revient la responsabilité d'examiner la cohérence

des demandes de centres de recherches. Il classe l'ensemble des demandes d'unités (mono-, pluri-thématiques, centres).

Le DG convient d'un risque d'une impossibilité de fermeture de ces centres de recherches mais, pour lui, la garantie est dans la « confiance » qu'il a dans l'évaluation des CSS et du CS (en clair : « si on a mis que des « bonnes » équipes, pas de problèmes ! »). Sur ce point, son argumentation n'est pas convaincante !

Les syndicats (essentiellement le SNTRS, le SNCS et le SGEN) ont insisté pour qu'il y ait une visite par le CS sur site afin que les moyens communs soient aussi évalués (ce qui est de fait peu ou pas fait lors des visites des équipes par les CSS), que les personnels puissent être entendus et que les membres du CS puissent apprécier la réalité de la structuration du centre de recherche (conseil de laboratoire, H&S, locaux, ...).

Nous avons rappelé au DG qu'il s'était prononcé en faveur de cette visite sur site par le CS lors de la réunion avec les syndicats du 14 septembre 2004. Il a répondu que c'était effectivement son idée première, mais il était respectueux de la réflexion propre du CS. Celui-ci vient d'élaborer un texte précisant les modalités d'évaluation des centres de recherche (NB : ce texte a été débattu par mail entre les membres du CS mais sans vote formel !). Dans ce texte, il est écrit que « le CS siègera en présence d'experts étrangers et en anglais » avec audition des porteurs de projets de centres de recherches, et il n'est pas prévu de visite sur site.

Le DG se dit toujours ouvert au débat et il nous informe qu'il va organiser une demi-journée de réflexion sur ce thème lors de la prochaine réunion des Directeurs d'Unités à Marseille les 30 janvier et 1<sup>er</sup> février, animée par JL Martin (Président du CS) et J Epelbaum (élu SNCS au CS).

Les syndicats se sont opposés à la présence des experts étrangers lors de la séance plénière du CS, en proposant que ceux-ci soient associés à la visite que nous demandons. Nous avons aussi indiqué notre opposition aux débats en anglais, ce qui doit être à la limite de la légalité pour une instance officielle d'un organisme public français ! (Mr Douchin ne nous a pas contredit sur ce point).

Sans pression des personnels et surtout des Directeurs d'unités lors de la réunion de Marseille, nous n'obtiendrons pas du CS l'organisation de visites sur sites des centres de recherches.

### **3) Postes CNRS-INSERM :**

Le DG reconnaît que l'actuel DG du CNRS, B Larouturru, souhaite revoir la situation des affectations croisées des personnels chercheurs et ITA entre le CNRS et l'INSERM, dans le sens d'une restriction des recrutements CNRS dans les unités INSERM et des possibilités de mutations inter-organismes. Le DG INSERM dit « regretter cette situation nouvelle » en indiquant qu'il ne fermera pas les recrutements INSERM dans les laboratoires CNRS. Mr Douchin a précisé qu'il y avait une différence entre les chercheurs et les ITA concernant les possibilités de mutations : par principe il est opposé à l'affectation des ITA INSERM dans une unité CNRS sauf cas exceptionnel.

Le SNTRS a rappelé qu'il est pour le moins curieux qu'il y ait une telle « rigidité » de l'administration sur ce sujet alors qu'elle-même reproche souvent aux personnels et à ses représentants leur manque de « souplesse » et de « flexibilité » !

### **4) Résorption de la précarité (loi Sapin) :**

Le Secrétaire Général, H Douchin, a indiqué que, vu les critères très restrictifs pour être candidats potentiels à ce dispositif, l'INSERM n'a pu recruter que 13 agents (2002), les postes non pourvus ayant été remis dans le pool commun. Pour lui, il semble très difficile d'en faire plus.

Nous avons insisté pour qu'au minimum l'INSERM refasse un nouveau recensement des personnels pouvant être concernés afin de pouvoir organiser des « concours Sapin » avant la fin d'application de la loi en 2006. Le DG n'a pas fermé la porte sur cette proposition.

Il est donc maintenant important de faire connaître à l'administration de l'INSERM (via les RRH par exemple) tous les cas de personnels que nous pouvons connaître et qui pourraient satisfaire les conditions.

En fin de réunion, le DG a annoncé que les affectations des crédits des unités partaient ce jour et que Safir redémarrera à partir du lundi 24 janvier : les unités pourront donc enfin passer des commandes en 2005 !

# ITA,

dans quelques semaines,  
vous allez recevoir votre feuille d'appréciation 2004-2005 (sous GAIA),

Pour avoir un ENTRETIEN FRUCTUEUX avec votre responsable hiérarchique,

## **SACHEZ QUE VOUS POUVEZ DESORMAIS CONNAITRE VOTRE PRE-CLASSEMENT REGIONAL de l'année précédente !**

Malgré l'opposition de bon nombre de directeurs d'unité, des personnels et de leurs syndicats, **le système de pré-classement régional des dossiers des agents pour leur promotion en CAP est en place** et les représentants de l'Administration en CAP l'utilisent.

Ce pré-classement s'effectue en région dans une réunion présidée par l'AD avec la participation de directeurs qui veulent bien répondre à sa convocation. Les dossiers sont classés en A ou B et dans certaines AD, une sélection supplémentaire existe en A1, A2, A3 etc ... (on a même vu : "A 27" !). **Cette sélection introduit des disparités selon les régions puisque ces critères ne sont pas connus. L'évaluation comparative nationale de l'ensemble des dossiers est remise en cause.**

Dans une lettre ouverte, les organisations syndicales ont remercié Monsieur le Directeur Général d'avoir fait preuve, dans son courrier du 5 novembre 2004, de son souci pour **le besoin d'information des personnels sur la procédure des promotions en CAP**. En effet, Madame la Directrice des Ressources Humaines avait jusqu'alors toujours opposé la nécessité du « secret » aux multiples demandes émises dans ce sens par les syndicats ou les élus en CAP. Dans ce courrier, le Directeur Général a autorisé la connaissance par l'agent de son classement régional.

**Extrait de sa lettre du 5 novembre 2004 :**

*« Sensible à votre intervention et au besoin d'information des personnels, j'ai décidé que dès la fin des travaux des CAP nationales et après publication des décisions de promotion, les agents ITA pourront accéder à l'information individuelle les concernant sur simple demande formulée auprès de leur responsable ressources humaines (RRH) ».*

**La décision de Monsieur le Directeur Général est un premier pas,**

**Mais cela est-il suffisant ?**

La campagne 2004 de promotion en CAP, avec seulement 28 possibilités de changement de corps, a une fois de plus suscité la désillusion voir la rancœur chez bon nombre de nos collègues dans les unités et services qui, cette année encore, malgré leur travail et la qualité de leur dossier, n'ont pas été promus.

Le pré-classement régional constitue un filtre supplémentaire pour gérer la pénurie de possibilités de promotions en particulier pour les changements de corps.

Nous voulons :

**des promotions justes dans un système transparent**

Nous demandons :

**La transparence sur :**

Le classement hiérarchisé dans les unités,  
le classement régional

L'usage qu'en font la DRH et les représentants de l'Administration dans les CAP.

**Si Monsieur le Directeur Général le veut, la transparence est possible.**

Il a voulu à juste titre la suppression de la note chiffrée et la responsabilisation des directeurs, c'est chose acquise depuis 2002 ..., alors que l'on nous répétait depuis 20 ans que c'était impossible.

Il doit pouvoir répondre à la demande d'une **transparence totale pour les agents c'est à dire à l'accès pour les agents, à leur pré-classement régional, avant la tenue des CAP, sur le nouveau système GAIA** de gestion des dossiers d'appréciation en vue des CAP.

Dans un premier temps, nous vous invitons à **répondre à la possibilité offerte par Monsieur le Directeur Général.**

**Pour vous aider dans votre démarche auprès de votre RRH, nous vous proposons une lettre-type à faire parvenir à votre RRH, afin d'obtenir une réponse écrite.**

-----  
**Lettre-type à faire parvenir à votre RRH :**

*Madame, Monsieur le Responsable des Ressources Humaines,*

*Conformément à la décision de Monsieur le Directeur Général, je vous demande la **communication écrite de mon pré-classement régional.***

*Je souhaite en outre être renseigné(e) sur les points suivants qui concernent les conditions de ce classement :*

- 1) Y a -t-il eu dans notre région un classement en A1, A2 , A3 etc... ou seulement un classement en A ou B ?*
- 2) Quels ont été les critères de sélection pour classer en A ou B et éventuellement A1, A2 etc*
- 3) Une ou plusieurs priorités ont-elles été retenues (par exemple la Branche d'Activité Professionnelle).*
- 4) Ces critères ont-ils été communiqués aux représentants de l'administration dans les CAP nationales pour les aider dans l'interclassement des dossiers entre régions, notamment en ce qui concerne les changements de corps ?*

*Vous remerciant à l'avance, veuillez agréer, Madame, Monsieur le Responsable des Ressources Humaines, mes salutations distinguées.*

-----

## Conseil d'Administration du 2 décembre 2004

Le CA INSERM accueille un nouveau membre, à savoir le nouveau **Président du CNRS, Monsieur Bernard MEUNIER**.

### 1) PV du CA du 18 octobre 2004 :

L'adoption du Procès Verbal du dernier CA du 18 octobre 2004 a donné lieu à un peu d'humour : en effet, une coquille a fait dire au DG, Bréchet, que « les Etats Généraux de l'INSERM se tiennent à Grenoble ... » !! Bien entendu, cela a été corrigé par « Etats Généraux de la recherche » !! Mais il est étonnant que personne n'est remarqué cette erreur, ... sauf votre serviteur !

### 2) Budget primitif 2005 :

Ce budget est qualifié de « bon budget » par le Secrétaire Général, H Douchin, en comparaison à ceux des deux dernières années, la **croissance globale du budget est de 6%** par rapport au budget primitif 2004. Il y a une augmentation sensible de la dotation de l'Etat : **plus 8,4% en Crédits de Paiements** (à noter que cette année les CP sont égales aux Autorisations de programmes, les AP), **plus 2,6% pour les Dépenses Ordinaires (DO)**, soient en grande partie les salaires.

Une modification importante du budget 2005 est le **changement du régime fiscal de l'INSERM** : l'établissement ne sera plus assujéti à l'obligation de la collecte de la TVA sur ces recettes, mais, en contre partie, l'INSERM ne pourra plus déduire la TVA sur ses dépenses. Le gouvernement a prévue une dotation complémentaire spécifique « pour incidence de TVA » de 19 Millions d'euros en plus sur les recettes budgétaires de 2005, ce qui devrait permettre de neutraliser la perte de déductibilité. Selon l'administration cela devrait donc être une « opération neutre » pour les unités, ce qu'il faudra quand même vérifier sur le terrain.

Sur l'emploi, du fait de **l'absence de création d'emplois statutaires en 2005**, le **nombre de recrutements chercheurs statutaires sera de même niveau qu'en 2004**, après le rétablissement des postes supprimés ! (soit **73 postes de CR** avec 30 CR2 et 43 CR1, et **6 postes de DR** avec 5 DR2 et 1 DR1 en recrutement externe). Mais le recrutement sur « **emplois temporaires** » continue à l'INSERM et même augmente sensiblement par rapport à 2004 : ainsi, on passe de 36 CDD de « chercheurs » (**CDD de 1 an à 18 mois**) en 2004 à **46 CDD en 2005 !!** En plus, il y a **24 CDD de 3-5 ans qui ont été « maintenus »** après le rétablissement des postes de statutaires supprimés. Et nouvelle mesure au budget 2005, création de plus **30 CDD dit de « haut niveau »** (3150 euros de rémunération brut mensuelle soit de niveau DR). **Ce chiffre de 30 CCD niveau DR est à rapprocher des 6 créations de postes de DR statutaires !!**

**Vote sur le Budget 2005 : 4 Contre ( SNTRS, SNCS et 2 SGEN), Pour 2 SNIRS et tous les nommés**

### 3)GIP préfiguratif ANR :

Une remarque générale sur ce texte de GIP "préfiguratif" à l'ANR :

Selon la Directrice de la Recherche, ce texte est encore "provisoire", en conséquence, il a été demandé aux CA des organismes de voter le "principe" de l'adhésion au GIP et de "donner pouvoir au Directeur Général pour conduire les démarches et signer la convention constitutive". Les CA n'auront pas à revoir le texte définitif qui doit être finalisé avant la fin de l'année 2004, le GIP devant être opérationnel au 1er janvier 2005.

Comme son nom l'indique, ce GIP est "provisoire" en attendant la future LOP qui devrait, selon le gouvernement faire de l'ANR un "établissement public" (type EPA). Il s'agit bien entendu de gérer les crédits octroyés à l'ANR dans la loi de finance initiale du budget 2005.

Sur le budget de ce GIP ANR en 2005, il a bien été précisé par la Directrice de la recherche et par un représentant du Budget, qu'il y a bien des "reliquats" des FNS et du FRT qui seront maintenus, de l'ordre de 50 Millions d'euros selon la Directrice de la recherche, mais Bercy a donné les chiffres de 40 Millions d'euros pour le FNS et de 183 Millions d'euros pour l'ensemble FNS-FRT, si j'ai bien entendu !! A vérifier !

Le principe de l'adhésion au GIP ANR et le pouvoir au DG pour la signature de la convention **a été voté avec 4 voix CONTRE ( 1 SNTRS CGT, 1 SNCS et 2 SGEN)**. A noter que les deux autres élus SNIRS CGC se sont abstenus. Tous les autres nommés ont voté Pour.

**Jean KISTER, élu SNTRS CGT au CA INSERM**

## Annexe 1 : Intervention de J Kister, élu SNTRS CGT : Projet de Budget 2005 de l'INSERM

Le mouvement de la recherche du premier semestre 2004 a fait reculer le gouvernement sur sa tentative de réduire le nombre de postes statutaires et le financement public dans la recherche. Cependant il n'a pas renoncé à accroître le nombre de précaires et à accentuer le pilotage du système de recherche pour le soumettre aux objectifs de rentabilité à court terme des entreprises, comme le montre le projet de budget 2005 du Ministère de la Recherche.

L'affichage médiatique du « milliard » donné à la recherche ne doit pas faire illusion.

En réalité, le gouvernement n'a fait qu'un rattrapage partiel des annulations des crédits 2002 et 2003 des EPST : sur les 356 millions d'euros d'augmentation du Budget Civil de Recherche et Développement (BCRD), au moins 250 millions d'euros correspondent au rattrapage des Autorisations de Programme (AP) en Crédits de Paiement (CP), en vue du passage en 2005 à un budget seulement en CP pour préparer la future application de la LOLF. D'autre part, cette augmentation du BCRD est loin de couvrir les 375 millions d'euros d'annulations de crédits de 2002 et 2003. De plus, le 1/3 de ce « milliard » (300 millions d'euros) correspond en fait à des aides directes ou indirectes aux entreprises privées afin que celles-ci accentuent leur effort de recherche en France : crédit d'impôt recherche augmenté (235 millions d'euros) sans assurance qu'il y aura des dépenses supplémentaires en R&D, exonérations fiscales sur les bénéficiaires, sur la taxe professionnelle et la taxe foncière, allègements de cotisations sociales dans le cadre de la mise en place de « pôles de compétitivité », ... Or, cette même politique de « cadeaux fiscaux » sans aucun contrôle a posteriori, menée depuis des années par les divers gouvernements, ne marche pas ! En effet, les dépenses de R&D observées depuis 1998 ont pour la première fois baissé de 2,7% en volume en 2003, l'élément marquant étant la baisse sensible de la part des entreprises. De même, les 15 plus importantes entreprises françaises ont diminué leur effort de recherche. Et pourtant le gouvernement continue !

Enfin, la création d'une Agence Nationale de la Recherche, dotée de 350 millions d'euros d'origine « extra-budgétaire » a été décidée par le Gouvernement. Elle aura en charge les actions incitatives sur des projets très appliqués et pourra aussi faire des dotations en capital aux Fondations de recherche que crée le gouvernement. On aura l'occasion d'y revenir dans ce CA.

A l'INSERM, le projet de budget 2005 confirme ces orientations gouvernementales : l'augmentation de 8,4% des Crédits de Paiements entre 2005 et 2004 « *permettra la couverture d'une partie des autorisations de programme imparfaitement couvertes lors des exercices précédents* » comme le dit le texte de présentation, mais cette progression budgétaire sera « *orientée prioritairement vers la couverture dépenses d'infrastructure et des dépenses mutualisées* », en conséquence, « *la progression individuelle des dotations des unités demeurera modérée et sera, comme en 2004, fortement modulée en fonction de la qualité scientifique des équipes* ». (fin citation du texte de la direction). Il s'en suit qu'une grande partie des unités ne verra sans doute pas vraiment sa situation budgétaire, venant du budget de l'Etat, sensiblement améliorée, malgré des années d'austérité et de difficultés majeures. De plus, l'attribution « différentielle » de ces dotations selon leur « qualité scientifique » peut encore amener à des situations dramatiques selon que telle ou telle unité soit jugée non prioritaire par la Direction Générale et son « CORES », ce malgré parfois une évaluation positive par les commissions scientifiques et par le conseil scientifique, comme cela s'est produit au début de l'année 2004.

*Concernant l'emploi, la campagne de recrutement chercheurs reste identique à celle de 2004, et ce grâce au rétablissement des postes supprimés au budget initial 2004 du fait de l'action des personnels. Cela fera donc maintenant au moins trois ans que l'on est dans une situation de simple maintien du nombre de recrutements alors qu'il faudrait au contraire fortement augmenter le nombre d'emploi dans le cadre d'un plan pluriannuel afin de répondre aux départs à la retraite à venir et pour engager un véritable développement de la recherche publique et renforcer l'attractivité des carrières scientifiques.*

*Or, le projet de Budget 2005 de l'INSERM continue la politique « d'accueil temporaire de jeunes chercheurs » sur des postes de CDD soit de 1 an à 18 mois, soit de 3 à 5 ans, autrement dit, encore plus de précarité pour ces jeunes chercheurs, comme s'il ne s'était rien passé dans la rue en 2004 !! Alors que le nombre d'étudiants en sciences baisse dramatiquement, il aurait au contraire fallu donner un signal fort à ces jeunes en rendant réellement attractif les carrières de la recherche, par la création de postes de titulaires chercheurs ou ingénieurs et par la revalorisation générale des grilles de salaires, comme le proposent les Etats généraux.*

Pour le SNTRS CGT : il y a urgence à appliquer une autre politique de relance de la recherche publique !

Les personnels de la recherche attendent qu'une véritable politique de relance de la recherche publique soit entreprise dans ce pays. Il faut prendre des mesures concrètes :

- le déblocage immédiat des 334 postes d'enseignants-chercheurs gelés dans des universités,
- l'augmentation sensible des dotations directes aux organismes publics et aux universités,
- une croissance significative des emplois statutaires chercheurs, enseignants-chercheurs et personnels techniques (ITA, IATOS),
- un plan de résorption des précaires,
- des revalorisations indiciaires de tous les corps.

L'absence de création d'emploi de chercheurs et d'ITA au budget 2005, c'est la poursuite d'une politique de précarité pour les jeunes, un blocage des carrières, la non reconnaissance des qualifications de nombreux ITA et chercheurs, de nouvelles difficultés pour le fonctionnement des laboratoires et des services !

Parce que ce projet de budget 2005 ne réponds pas aux exigences d'une véritable politique de développement de l'INSERM, tant sur le plan de l'emploi que des crédits récurrents pour les unités, je voterais contre.

**Annexe 2**  
**Intervention de J Kister, élu SNTRS CGT:**  
**A propos du projet « d'évolution » (mai 2004)**  
**et des « évolutions récentes » (document du 30 octobre 2004) de l'INSERM**

Comme vous le savez, suite au mouvement massif des personnels de la recherche du début de cette année, le gouvernement, sous la pression, est revenu sur les 550 postes supprimés devant être remplacés par 550 CDD. Il a rétabli une partie des crédits gelés, il a dû accepter de légitimer l'organisation des Etats Généraux de la recherche par le CIP dans les conditions que vous connaissez. Les Etats Généraux, après de nombreux mois de réflexions dans la communauté scientifique, ont élaboré un document de synthèse porteur de propositions pour l'amélioration du système de recherche français. Depuis le dernier Conseil d'Administration de l'INSERM du 18 octobre, les Assises des Etats Généraux de la Recherche se sont tenus à Grenoble les 28 et 29 octobre et le document final des propositions des Etats Généraux a été remis le 8 novembre au gouvernement.

Ce rapport ne saurait en aucun cas être considéré comme un texte parmi d'autres. Il est le socle de référence pour lequel doit se construire la loi d'orientation et de programmation de la Recherche.

Il me semble donc aujourd'hui que la conjoncture a changé et que la Direction Générale de notre Institut se doit de respecter les choix faits par la communauté scientifique exprimés dans le texte des Etats Généraux.

Or force est de constater que les mesures prises par le Directeur Général, exposées en partie dans la note sur les « évolutions récentes de l'INSERM » du 30 octobre et présentées au dernier CA, sont souvent orthogonales aux conclusions des Etats Généraux de la Recherche (EGR).

Je voudrais juste citer quelques exemples de ce décalage entre les propositions et les mesures que la Direction Générale met en place dès maintenant et celles issues du large débat démocratique des Etats Généraux.

En premier lieu, le projet « d'évolutions pour l'INSERM », présenté par le Directeur Général, prône la transformation de l'INSERM, actuellement un EPST, en une « agence de moyen » qui versera essentiellement des financements pour une recherche finalisée orientée vers la recherche clinique, l'innovation et la valorisation économique. Les parents pauvres de ce projet de réforme seront la recherche fondamentale non finalisée et les recherches en santé n'intéressant pas les marchés financiers.

Le Directeur Général veut aussi imposer une gestion autoritaire du personnel et des structures par des modifications concernant les instances d'évaluation : disparition des élus des CSS, instauration de jurys à géométrie variable pour les recrutements, introduction massive d'experts qui n'ont de compte à rendre qu'à la Direction. Ces mesures risquent de remettre en cause l'évaluation nationale comparative des structures et des chercheurs, telle quelle est pratiquée à l'INSERM, laquelle est très largement reconnue par sa qualité, assurant la pertinence des recherches menées par notre institut. Ainsi, la question de la place de la démocratie dans l'évaluation est largement posée. Et là encore, ces propositions sont en totale contradiction avec celles des Etats Généraux.

Concernant les rémunérations, le Directeur Général propose la généralisation de la modulation des salaires et des primes, avec l'extension des « contrats d'interface », alors que le texte des Etats Généraux indique que ces primes « incitatives », en faisant référence explicitement aux contrats d'interface de l'INSERM, sont « inadaptées » car leurs conditions d'attribution sont « opaques et injustes ».

Enfin, sur l'emploi des jeunes scientifiques, le Directeur Général préconise toujours le recours systématique aux CDD de chercheurs et d'ingénieurs et techniciens, avec un recrutement tardif, alors que, là encore, les Etats Généraux préconisent un recrutement au plus près de la thèse. L'expérience quotidienne, en France comme ailleurs, montre que la précarité ne constitue en aucun cas pas un facteur de motivation. C'est pourtant un des fils conducteurs de la politique et de la réforme en cours à l'INSERM.

Le projet et les mesures en cours de Christian Bréchet s'inscrivent donc en opposition complète avec la mobilisation exceptionnelle des personnels de la recherche de début 2004 et le rapport des Etats Généraux.

Le Directeur Général n'a jamais demandé l'avis des Instances scientifiques, ni engagé de véritables négociations avec les représentants des personnels sur ces réformes.

C'est pourquoi **ces mesures en cours d'application à l'INSERM doivent être abandonnées**, comme les contrats d'interface, les CDD de jeunes chercheurs, la mise en place forcée des « Centres de Recherches », la remise en cause de la démocratie dans les instances scientifiques. La prise en compte de ce rapport, dans sa globalité, par le gouvernement et par les Directions d'organisme, est pour nous un objectif majeur, au nom du respect du débat démocratique qui vient d'avoir lieu dans la communauté scientifique. Nous serons tout particulièrement attentifs à ce que les propositions des Etats Généraux ne soient pas dévoyées de leurs buts.

---

**Annexe 3**  
**Intervention de J Kister, élu SNTRS CGT :**  
**GIP préfiguratif de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)**

La création de ce GIP est « préfiguratif » de la future Agence Nationale de la Recherche, dotée de 350 millions d'euros d'origine « extra-budgétaire » (privatisations, bons du trésor, vente d'or, ...), décidée par le gouvernement dans le projet de budget 2005 et ce sans attendre les conclusions des débats des Etats Généraux de la recherche de la fin octobre 2004, ni la future Loi d'Orientation et de Programmation (LOP), ce qui apparaît pour le moins comme un manque de respect du débat démocratique.

Cette Agence aura en charge les actions incitatives sur des projets très appliqués et pourra aussi faire des dotations en capital aux Fondations de Recherche que créent le gouvernement.

Les lauréats se verront attribués une enveloppe budgétaire leur permettant de financer pour une période de 3 à 5 ans leur projet, y compris d'embaucher des chercheurs « pots docs » sur CDD. Autrement dit, le gouvernement a du reculer sur la création des 550 CDD de 3-5 ans en 2004 à la suite du formidable mouvement de la communauté scientifique, mais ces CDD de 3-5 ans pourraient bien revenir par la fenêtre via les financements sur projets octroyés par cette agence !

Cette nouvelle Agence n'a rien à voir avec la proposition de Comité de Financement des Projets Scientifiques ou (CoFIPs) faite par les Etats Généraux de la Recherche. Le rapport final des Etats Généraux précise (II.4.3.b), je cite , « *l'ANR annoncée dans le projet de loi de finances 2005 est dotée d'un financement non budgétisé, peut abonder en capital des fondations et ne dispose pas de structures d'évaluation définies, contrairement au CoFIPs* ». En effet, ce CoFIPs « *devra assurer une mission complémentaire de celles des organismes et non pas se substituer aux opérateurs existants, ni devenir un nouvel établissement, ni prendre une place démesurée dans le système de financement de la recherche* ». « *Il ne doit pas alimenter le capital des fondations* ». « *Il se dote de conseils scientifiques représentatifs de toutes les disciplines, indépendants des pouvoirs politiques.* » (fin de citation du rapport des Etats Généraux).

Il est donc évident, à la lecture de la proposition du GIP de l'ANR qui nous est soumise, qu'il y a bien une conception très différente entre le texte des Etats Généraux, qui est celui de la communauté scientifique, et celui du gouvernement. De le premier cas, le texte des Etats Généraux, il s'agit d'assurer une meilleure coordination entre les organismes et un « guichet unique » pour répartir la part des crédits « incitatifs », lesquels ne doivent pas dépasser les 30% des financements globaux des unités, avec une proportion de « projets blancs », et être évalués par des scientifiques « *désignés pour moitié par les opérateurs et pour moitié par les instances scientifiques d'évaluation nationales* ». Dans le second cas, le texte du GIP ANR, il s'agit de piloter des projets sur les thématiques prioritaires définies par le gouvernement, afin de « *contribuer à améliorer la compétitivité des entreprises* », dotés de crédits importants en masse : 350 Millions d'euros au budget 2005 plus les fonds du FNS et du FRT (soit environ 200 Millions d'euros), plus le reliquat des « fondations » créées en 2004 (50 Millions d'euros) soit un total d'au moins 600 Millions d'euros ! Et le texte d'accompagnement de ce GIP indique que la sélection des projets « *s'appuiera sur des comités ad hoc* ».

En conclusion, la création de cette Agence Nationale de la Recherche, telle qu'elle est définie par le gouvernement, ne pourra qu'accentuer un pilotage des recherches sur des projets à court terme au détriment de la recherche fondamentale et non finalisée, et contribuer au développement de la précarité. Pour ses raisons, je voterai contre la création de ce GIP préfiguratif de l'ANR.

---

**Annexe 4**  
**Intervention de J Kister, élu SNTRS CGT :**  
**Projet de création de la société Institut d'Innovation Thérapeutique (I2T.SA)**

Ce projet implique la filiale « INSERM Transfert » et non directement l'institut, d'où le fait qu'il ne soit présenté aujourd'hui au Conseil d'Administration que pour « information ». En tant qu'administrateur, je m'étonne de cette procédure qui, de fait, dessaisi les membres du conseil d'administration de l'INSERM de leurs prérogatives sur des opérations pourtant importantes tant au plan financier que scientifique pour l'avenir de notre institut.

Ce projet arrive dans un contexte où l'industrie pharmaceutique française se désengage de la recherche. Aventis ferme son centre de recherche à Romainville, Pfizer celui de Fresnes, Merck-Lipha celui de Lyon. Cela dans un contexte où les groupes fusionnent avec des stratégies de restructuration et de redéploiement à l'échelle mondiale pour conforter leurs profits à court terme et diminuer leur prise de risque : ainsi Sanofi vient de racheter Aventis pour 55 Milliard d'euros, ce qui montre que ce ne sont pas les moyens qui manquent pour investir. Il y a de l'argent qui circule dans ce milieu. On est loin des 75 Millions d'euros qu'on nous propose d'emprunter dans ce projet I2T, et loin des budgets publicitaires consacrés à la promotion des médicaments.

Ce budget de 75 Millions d'euros pour 4 ans semble bien insuffisant pour engager les activités de screening, d'optimisation et de développement préclinique, lesquels nécessiteraient des investissements technologiques lourds et de la main d'oeuvre qualifiée dans des métiers où il n'existe pas forcément d'expérience au sein du CNRS et de l'INSERM. De plus ces équipes fonctionnent d'autant mieux si elles sont situées sur un même lieu géographique car les interfaces sont permanentes. Qu'en est-il du ou des lieux d'implantation de ce projet ?

Une fois de plus, on demande au public d'assurer la prise de risque. Pourtant l'Etat, qui a cautionné la fusion Sanofi-Aventis, serait en mesure d'imposer à ce grand groupe une autre stratégie !!!

On nous présente ce projet comme un moyen de pallier les défaillances des sociétés pharmaceutiques françaises. Mais rien ne dit que cette opération I2T sera couronnée de succès. Qui va garantir les emprunts ? Quels engagements l'industrie pharmaceutique a-t-elle prise ?

**N'y a t'il pas d'autres solutions possibles ?**

Si I2T s'inscrit dans une volonté de devenir une structure publique du médicament en s'appuyant sur le potentiel de recherche provenant du CNRS et de l'Inserm, pourquoi pas. Mais la structure envisagée est une SA : Pourquoi faut-il créer une Société Anonyme ? Pourquoi pas une structure publique puisque qu'on nous dit que toute la matière première se trouve dans les laboratoires publics ? Pourquoi ne pas créer un GIE public/privé ? Pourquoi pas des conventions bi, tri latérales avec des partenaires industriels et mise en commun de compétences réciproques et de moyens ?

Pourquoi Aventis, par exemple, a refusé le projet, proposé par ses salariés, de création d'une Société Mixte publique privée (le projet NEREIS) à l'interface justement de la recherche fondamentale et des sociétés pharmaceutiques ? Toutes les compétences existent-elle encore aujourd'hui en France pour que ce projet aboutisse ? Redonner sa place à l'innovation thérapeutique dans le cadre d'un partenariat avec le privé nécessite que les laboratoires privés de recherche existent encore, or il ne reste plus beaucoup de grands acteurs en France. Il serait bon de se demander avec qui I2T va travailler ?

Votre projet mise sur les "blockbuster" à hauts revenus. Ainsi, il est précisé à la fin du premier paragraphe que seuls les projets qui présentent les meilleures chances de déboucher sur une valorisation à grande échelle seront sélectionnés. Cela sous-entend-il que seront abandonnés les projets qui peuvent représenter un intérêt thérapeutique certain mais dont le débouché en terme financier présente un moindre intérêt ? Derrière tout ça, au bout de la chaîne, il y a les malades qui demandent à être soignés et qui cotisent à la sécurité sociale pour payer leurs soins, et au-delà, il y a dans le monde des populations entières qui n'ont pas accès aux soins parce que non solvables. Ceux là n'ont aucune chance que I2T s'intéresse à eux aujourd'hui, car au-dessous d'un milliard de Dollars de chiffre d'affaire annuel il n'est pas suffisamment rentable de vendre un médicament !!

A aucun moment dans ce projet I2T, on ne se place du point de vue de la santé publique et du droit à la santé pour tous, mais toujours du côté de la rentabilité, du marché de la concurrence. Nous sommes à l'INSERM dans un organisme de science et un organisme public, notre mission est de veiller à ce que les connaissances que nous produisons servent l'humanité tout entière.

Enfin, Il est dit dans le document qu'au bout de 4 ans il est envisagé les premières cessions de molécules à l'industrie pharmaceutique. Si ces molécules n'ont pas à ce jour été découvertes en terme de molécule active, elles n'ont aucune chance d'être 4 ans plus tard au stade préclinique tel qu'il est envisagé dans le document. Il faut en moyenne de 10 à 12 ans entre la découverte d'une molécule active et sa mise sur le marché dont 5 à 6 ans en moyenne en R&D préclinique. Croire qu'en 4 années I2T va avoir réussi, alors que les structures n'existent pas, le développement de molécules jusqu'au stade de candidats médicaments, c'est plus qu'ambitieux, c'est irréaliste.

De plus, il y a un risque de favoriser un désengagement à terme de l'Etat de la recherche fondamentale avec la volonté d'axer la recherche du CNRS et de l'INSERM sur la seule recherche finalisée.

Si j'en avais eu la possibilité, je me serais abstenu sur ce projet de création de cette société I2T.

## Quel avenir pour la recherche biomédicale ?

*D'ores et déjà de profondes modifications du fonctionnement de l'INSERM sont effectives :*

- Sous un même vocable d'Unités, il existe désormais trois classes de structures Inserm : les ex-Equipes , devenues Unités monothématiques, les ex-Unités constituées de quelques équipes, devenues Unités plurithématiques, et les Centres de recherche, ou TGU (Très Grandes Unités), la plupart de toutes ces Unités étant regroupées dans des IFR.

La mise en place des **Centres de Recherche** se fait sans qu'une véritable réflexion sur l'opportunité de généraliser cette structure lourde ait eu lieu, sans consignes données pour qu'un fonctionnement autre qu'autocratique s'y mette en place. De plus, malgré les difficultés soulevées par les Instances Scientifiques, leur évaluation demeure inégale d'un centre à l'autre et **ne permet plus une évaluation nationale comparative des laboratoires** qui sont inclus dans les centres. Les modalités de gestion et d'évaluation des plateaux techniques dont se dotent les centres n'ont pas non plus été formalisées. **Il n'est pas prévu d'organiser une visite sur site du Conseil Scientifique.**

- la priorité est donnée aux plates-formes et services communs via l'attribution des postes IT.
- la création par l'INSERM de programmes nationaux finançant certains domaines de recherche, sans aucune consultation des Instances scientifiques.
- le recrutement, sans avis des instances scientifiques, de chercheurs non-titulaires.

**CES MODIFICATIONS S'INSCRIVENT DANS LE CONTEXTE DE LA REFORME (LOP) QUE VA PROPOSER LE GOUVERNEMENT. Malgré les promesses, aucun texte officiel n'a été encore rendu public. Or le projet doit venir au conseil des ministres en mars et il n'y a pas de réelles négociations en vue. Les « fuites » laissent apparaître un projet qui s'inscrit dans la remise en cause du service public de recherche et de la pérennisation de l'emploi stable de titulaires . CETTE REFORME N'EST PAS CELLE QUI EST DEMANDEE PAR LA COMMUNAUTE SCIENTIFIQUE :**

- les moyens et les emplois universitaires et des EPST seraient très en deçà de ce que la communauté estime nécessaire et l'emploi précaire serait largement développé ;
- L'ensemble des réformes tendrait à un pilotage étroit par une Instance nationale. Le ciblage de thèmes prioritaires, décidé au niveau national sur des critères de rentabilité immédiate ou de demande sociétale mal évaluée, risquerait d'assécher des pans entiers de la recherche non finalisée.
- l'organisation de la recherche en pôles (PRES) était demandée pour mieux coordonner les recherches au niveau local. En fait, ils deviendraient un instrument du pilotage de la recherche et seraient prioritairement liés aux besoins locaux de recherches technologiques et industrielles.
- Le financement des projets d'équipes par contrats, comprenant des crédits pour des postes temporaires, serait attribué par une instance nationale sans représentation des personnels de recherche. Or, la demande d'une instance nationale d'évaluation, qui voulait répondre à une nécessité de simplification, serait détournée au profit de la mise en place d'une structure de pilotage.

**IL FAUT QUE NOUS EXIGIONS A L'INSERM UN MORATOIRE A LA MISE EN PLACE DES REFORMES, QUI ANTICIPENT SANS CONCERTATION UNE LOI DONT NOUS NE VOULONS PAS.**

**LA COMMUNAUTE SCIENTIFIQUE S'EST FORTEMENT MOBILISEE EN 2004 POUR L'OBTENTION DES MOYENS NECESSAIRES EN POSTES TITULAIRES ET EN CREDITS RECURRENENTS ET A FORMULE DE NOMBREUSES PROPOSITIONS, ACTEES A GRENOBLE. LE PROJET DE LOP « FILLON D'AUBERT » N'Y REpond PAS.**

**POUR ETRE ENTENDU, IL FAUT SE REMOBILISER !!**

**Les organisations syndicales de la recherche et de l'enseignement supérieur appellent les personnels et les étudiants à s'opposer au projet LOP « Fillon-D'Aubert » en manifestant le vendredi 4 février 2005.**

Pour l'île-de-France, la manifestation partira de Jussieu à 13h30



Au sujet de l'usage de l'anglais pour l'audition des candidats des centres de Recherche au Conseil Scientifique :

Copie d'une lettre à l'association « Droit de Comprendre », agréée par le Ministère de la Culture

*Nous avons eu vos coordonnées par Mr André Catillon de la DGLF au Ministère de la Culture.*

*Nous sommes un syndicat représentatif (Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique, SNTRS CGT) des personnels de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM).*

*Nous avons des représentants élus au Conseil Scientifique de l'INSERM, qui est une instance officielle d'évaluation scientifique des chercheurs et des structures de recherche.*

*Nous voulons porter à votre connaissance le fait que le Conseil Scientifique de l'INSERM envisage de se réunir en session plénière en juin 2005 pour évaluer des "centres de recherches", structures de recherches françaises, avec la présence d'experts étrangers et, "en corollaire", les auditions des candidats porteurs des projets sera exclusivement en ANGLAIS. (Voir les transparents de Jean-Louis MARTIN, Président du Conseil Scientifique de l'INSERM, en document joint, en particulier la fiche numéro 11, document également disponible sur le site Web de l'INSERM ([www.inserm.fr](http://www.inserm.fr), voir rubrique "Séminaire des Responsables de formations & Equipes Avenir – Marseille 31 janvier et 1er février 2005").*

*Nous considérons comme inacceptable cette obligation de l'usage de l'anglais pour une réunion officielle du conseil scientifique de l'INSERM, dont tous les membres (élus ou nommés) appartiennent à la fonction publique d'Etat. Ce fait est contraire à la loi du 4 août 1994. De plus, l'obligation de l'usage de l'anglais remet en cause le principe d'égalité entre les membres du Conseil Scientifique. Il nous semble que le Conseil Scientifique de l'INSERM doit se tenir uniquement en français, avec éventuellement une possibilité de traduction pour des experts étrangers invités ne maîtrisant pas notre langue.*

*Nous comptons avoir votre avis sur les possibilités réglementaires pour exiger de l'INSERM le respect de la loi.*

*Nous sommes à votre disposition pour toute demande de renseignement complémentaire.*

*Avec notre reconnaissance sincère,*

*Jean Kister*

Copie de la fiche 11 du diaporama de JL MARTIN, Président du Conseil Scientifique INSERM fait à Marseille :

## Liste présentée par le SNTRS-CGT

*INGÉNIEURS,  
TECHNICIENS,  
ADMINISTRATIFS,  
CHERCHEURS,  
RETRAITÉS,*



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique – CGT

*Le CAES (Comité d'Action et d'Entraide Sociale) est un acquis des personnels de l'INSERM représentés par leurs organisations syndicales. La dotation allouée au CAES par l'INSERM est une part de l'action sociale que l'INSERM doit à ses agents. Elle est gérée de manière collective par vos élus au Comité National d'Action Sociale (CNAS). Cette dotation stagne à 0,6 % de la masse salariale des personnels statutaires, vacataires et CDD payés par l'INSERM. Cela est insuffisant : le SNTRS CGT exige une augmentation conséquente de la dotation afin d'assurer une action sociale à la hauteur des besoins des personnels.*

### ***L'action des élus SNTRS CGT : le refus de l'austérité !***

A l'INSERM, l'action sociale, sous forme de loisirs, vacances, sports et solidarité, est gérée par le Comité d'Action et d'Entraide Sociale (CAES), association créée par les organisations syndicales représentatives des personnels de l'Institut. La convention signée en 1982 entre le CAES et la Direction Générale ne garantit qu'une procédure de consultation entre les deux parties pour le montant de la dotation. La Direction n'a jamais consenti à donner des garanties pour les moyens attribués au CAES

En 2001, sur l'initiative du SNTRS-CGT et de ses élus au CNAS (Comité National d'Action Sociale) du CAES, la mobilisation des personnels et des élus a contraint la Direction à faire passer la subvention de 0,58 % à 0,60 % de la masse salariale. Mais les dépenses du CAES correspondaient déjà à 0,65 % de la masse salariale. Il est d'ailleurs utile de rappeler ici l'action permanente des élus SNTRS CGT du

CNAS pour que le CAES utilise les réserves libres afin de répondre aux demandes des personnels.

En 2002, la totalité des réserves du CAES avaient été utilisées. Cette situation a permis, en 2003, de justifier la demande d'augmentation de la subvention à 0,65 % de la masse salariale, demande qui fut refusée par la Direction de l'Institut. **Le SNTRS prit alors l'initiative d'une pétition** (malheureusement refusée par les autres syndicats), **réclamant la revalorisation de la dotation.**

En 2003, suite au refus de l'augmentation de la dotation par la Direction de l'INSERM, **la majorité actuelle du CNAS prit des mesures d'économie drastiques : baisse de 10 % de la subvention des agents, suppression de séjours en particulier pour les enfants durant les vacances de la Toussaint. Les élus SNTRS CGT ont voté contre.** Le dépassement budgétaire fut en partie résorbé, mais avec pour conséquence une diminution de la demande des agents compte tenu de la baisse des prestations.

Le budget 2004 a encore une fois été élaboré dans le carcan d'une dotation égale à 0,60 % de la masse salariale. **Les élus SNTRS CGT se sont refusés à aggraver l'austérité, en proposant de maintenir des taux de subvention corrects** mais leur proposition fut rejetée (seulement 4 voix Pour sur les 17 membres du CNAS).

La baisse des subventions, cumulée à une augmentation générale des prix proposés, a eu pour conséquence, la baisse de 10 à 15 % de la participation des agents selon les secteurs d'activité. Les propositions d'activités ne correspondent plus aux ressources des personnels. En conséquence, **l'exercice 2004 sera excédentaire d'environ 150 000 € !!**

Le CAES a donc dépensé moins et fait des économies pour la plus grande satisfaction de la Direction qui se voit ainsi confortée dans son refus d'augmenter sa subvention.

**Lors du CNAS de novembre 2004, après la découverte de cet excédent, les élus SNTRS CGT ont rappelé leur refus des mesures drastiques prises en 2003 et ont obtenu pour 2005 un ajustement des bornes du quotient de +3,5 % et une augmentation de la grille Petite Vacances INSERM (PVI) Enfance de 15/65 % à 20/70 %.**

Force est de constater que les autres élus syndicaux se contentent de déplorer la faiblesse des moyens et qu'ils ne prennent guère d'initiatives pour informer les personnels et les appeler à agir. Ainsi, **la demande de budget 2005 n'a fait l'objet ni d'un débat ni d'un consensus de l'ensemble des élus du CNAS.**

L'excédent de gestion du CAES de 2004 offre l'opportunité à la Direction de l'INSERM de franchir une étape dans sa politique de réduction de la masse salariale en modifiant la nature des liens qui la lie au CAES. La Direction Générale veut mettre la main sur un budget qui lui échappe.

*Elle pense déjà à une transformation du CAES en un simple service de l'Action Sociale. Encore faut il modifier la convention ! Comme par hasard, des rumeurs circulent sur la nécessité de faire évoluer la convention. Mais pour quelle orientation ? Au CNRS, la Direction Générale demande la renégociation de la convention la liant au CAES. Elle demande à faire partie du Conseil d'Administration du CAES. Si, au CNRS, les choses sont clairement exposées, à l'INSERM tout se passe entre « initiés ».*

La recherche du compromis à priori avec la Direction a conduit la majorité actuelle au CNAS à réduire les prestations du CAES et à s'éloigner des besoins des personnels.

Un CAES digne de ce nom doit alerter les personnels et se battre pour défendre et élargir ses prestations ! **Il faut une autre orientation au CAES.** Mais pour dégager des moyens financiers indispensables à une action sociale digne de ce nom, il faut affronter la politique de la Direction de l'Institut, la contraindre à assumer ses responsabilités afin d'obtenir les moyens nécessaires pour gérer le CAES au service de tous les personnels, actifs et retraités.

**Le vote pour la liste du SNTRS-CGT lors des élections au CNAS du CAES sera un moyen d'expression pour tous ceux qui ne se résignent pas et veulent défendre l'Action Sociale à l'INSERM.**

**Pour un CAES PLUS Utile**

**à PLUS d'Agents,**

**il faut PLUS d'Elus CGT au CNAS !**

### ***Les candidats du SNTRS-CGT s'engagent à :***

- exiger une augmentation de la dotation versée par l'INSERM, prenant en compte les retraités et l'ensemble des agents travaillant dans les laboratoires.***
- développer la solidarité vis à vis des personnels en grande difficulté.***
- défendre l'indépendance de la gestion du CAES vis à vis de l'INSERM.***
- donner les moyens aux CLAS de développer leurs activités dans les domaines culturel, sportif et social.***
- développer une 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), et avec des comités d'entreprise.***
- œuvrer pour plus de démocratie et de transparence dans le fonctionnement du CAES par une meilleure information et par la consultation des personnels.***

## **5 Questions aux candidats SNTRS CGT :**

À l'INSERM, l'action sociale va mal. Quel est le lien avec la politique générale dans la Recherche ?

**Françoise MUZEAU :**

Le gouvernement et le patronat n'ont qu'un mot à la bouche : réduire le coût de la main-d'œuvre. Jamais la part des salaires et du social n'a autant diminué dans les richesses créées. Malgré les conclusions des Etats Généraux, suite au mouvement exceptionnel de la communauté scientifique du début 2004, le Ministère de la Recherche et le DG de l'INSERM continuent de développer la précarité dont l'intérêt est de réduire les « coûts salariaux », de faire exploser les statuts des personnels et de piloter les recherches en assujettissant les individus. La multiplication des contrats Avenir, des CDD, des contrats d'interface, des primes diverses est accompagnée d'une baisse du pouvoir d'achat des personnels. Les conséquences sont une baisse programmée de la masse salariale et donc des ressources de l'action sociale du CAES alors que, dans le même temps, nous assistons à une augmentation des besoins d'aide sociale.

**Tu es chercheur et candidat sur la liste SNTRS CGT. Quelle signification cela a-t-il pour toi ?**

**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.

**Revendications et gestion s'opposent-elles ?**

**Marie-Thérèse LE GLOANE (trésorière sortante du CAES) :**

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 des

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

**Quelle politique pour la commission Voyage du CAES dont tu a été la présidente sortante ?**

**Isabelle GAILLARD :**

Pour la **commission Voyage**, j'ai défendu 4 points durant ce mandat :

- la possibilité pour les agents de payer les voyages en plusieurs fois (jusqu'à 12 mensualités),
- le voyage de rattachement pris en charge par le CAES pour les agents de province (cela a été supprimé en 2003 avec les mesures drastiques),
- un voyage promotionnel par an avec une grille de subvention plus importante,
- des voyages pendant les vacances scolaires pour permettre aux familles de partir ensemble.

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

**Carlos LABAT :**

Il est indispensable que le SNTRS CGT ait un poids plus important dans le CAES. La représentation actuelle du SNTRS-CGT (4 élus sur 17 au CNAS) n'a pas permis de remettre en cause la politique d'austérité et de développer les actions nécessaires pour que le CAES obtienne auprès de l'INSERM les moyens nécessaires pour satisfaire les besoins du personnel. Plus d'élus SNTRS CGT au CNAS c'est aussi créer les conditions pour travailler dans l'unité, sans exclusive, avec tous ceux qui souhaitent développer l'action sociale.

**Le SNTRS CGT agit également :**

- ◆ pour des créations d'emploi de titulaires, contre la précarisation des emplois.
- ◆ Pour un service public de recherche orienté en priorité sur l'élévation des connaissances au profit de tous, sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des hommes.
- ◆ Pour défendre et améliorer le système de protection sociale, le droit à la retraite, les conditions de travail.
- ◆ Pour obtenir plus de démocratie
- ◆ Pour obtenir plus de justice sociale, plus de solidarité.

*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 au CAES
1) MUZEAU	Françoise	IE2	U656	Bichat	Elue CNAS (Solidarité)
2) GOUSSE	Christine	TCS	U541	Lariboisière	Bureau CLAS
3) GAILLARD	Isabelle	TCS	U607	Grenoble	Elue CNAS (Voyages)
4) BEZ	Michel	IE2	Lab Univ	St Etienne	
5) LABAT	Carlos	Tech3B	U684	Paris-Nancy	
6) KRUST	Bernard	CR1	Lab CNRS	Paris	Elu CNAS
7) LE GLOANE	Marie-Thérèse	TCE	Siège (ACP)	Paris	Elue CNAS (Trésorière)
8) BATBY	Isabelle	IE2	U588	Bordeaux	Bureau CLAS
9) MERCIER	Gilles	CR1	U488	K-Bicêtre	
10) MICHEL	Robert	IE1	Lab CNRS	Marseille	
11) LAGRANGE	Dominique	IE2	U563	Toulouse	
12) ROBERT	Patrick	AI	U613	Brest	
13) MORTUAIRE	Marlène	TCS	Lab CNRS	Lille	
14) BARTHS	Jochem	IR2	U596 IGBMC	Strasbourg	
15) SEYER	René	IR1	Lab Ext	Montpellier	
16) MUTIN	Mireille	IE1	U433	Lyon	Bureau CLAS
17) LEGAGNEUX	Vincent	CR1	Lab CNRS	Rennes	

**ATTENTION DANGER !!**

**VOTEZ DES LE PREMIER TOUR !**

**Clôture du scrutin : Vendredi 25 Février 2005 (cachet de la poste)**

La désaffection à l'égard du CAES pourrait se traduire par un fort taux d'abstention. Si le quorum n'est pas atteint lors du premier tour, un second tour aura lieu permettant à des listes non syndicales de se présenter.

**Seule la présence d'élus (syndiqués ou non) présentés sur listes syndicales peut garantir l'indépendance vis-à-vis de la direction de l'INSERM et les principes de solidarité et d'accès au CAES pour tous !**

# VOTEZ POUR la liste présentée par le SNTRS-CGT

## Compte Rendu du CNAS de novembre 2004

### Approbation du compte rendu du CNAS et de l'AG de juin 2004 :

Vote : 15 présents 15 pour

### Rapport d'activité du bureau

- Le président fait part du problème soulevé par nous au sujet du calendrier des élections (lettre envoyée au DG pour demander plus de temps pour voter. S'appuyant sur un texte signé par tous les syndicats il y a quelques années, il annonce qu'il est impossible de modifier ce calendrier..

- Le SNTRS demande pourquoi nous n'avons pas eu de réunion avec le directeur de l'INSERM pour défendre la demande de budget 2005 et exige que cela soit fait même maintenant.

- Protestation aussi de notre part sur le vote demandé par email sur la reconduction de la mise à disposition par l'INSERM d'une personne. Il n'est pas normal de demander par email un vote sur des problèmes de personnel

- Vote sur le rapport: 15 présents 15 pour

### Rapport de trésorerie

- Excédant provisoire 2004 environ 220000 euros

Déficit cumulé 2002 et 2003 environ 50000 euros.

Il restera donc fin 2004 environ 170000 euros de réserve libre d'utilisation.

- La trésorière (SNTRS) rappelle que l'expert comptable suite aux déficits constatés pour les années 2002 et 2003 avait dit que le CAES n'était pas en péril et qu'il serait raisonnable de résorber le déficit en plusieurs années.

-Protestation des élus SNTRS pour dire qu'il n'y avait pas de raison de faire des restrictions aussi drastiques en 2004 et qu'avec cet excédent de gestion, il va être difficile de demander à l'administration une augmentation de notre dotation.

Vote : 14 présents 14 pour

- Réévaluation des bornes :

Vote sur le principe de réévaluer les bornes : 15 présents 15 pour

Proposition de réévaluation de 2% mais comme la réévaluation n'a pas eu lieu depuis 2 ans les élus SNTRS proposent: 3,5%

Vote sur notre proposition : 15 présents 11 pour 3 contre 1 abstention

### Secrétariat général :

- Reconduction pour 3 ans de la personne mise à disposition par l'INSERM

vote fait par email : Vote : 16 votants 10 pour 6 contre

Une personne n'a pas voté car elle était absente lors de la demande de vote.

- Une secrétaire est en congé maladie depuis 3 mois et risque d'être en longue maladie. Il faut donc envisager son remplacement soit en employant un CDD soit en reportant sur les autres secrétaires le travail. Une secrétaire accepte de prendre l'intérim du secteur sport jusqu'à la fin janvier, un point sera fait au CNAS de février.

### Secteurs d'activités :

#### SLC :

- Vote sur de nouveaux projets 2005 15 présents 15 pour

- Demande d'une subvention supplémentaire de 25% pour le skippeur du 2ème bateau de la croisière autogérée : Vote 12 présents 12 pour

#### Enfance :

- La commission a de plus en plus de mal à trouver des propositions de colonies qui rentrent dans les prix plafonds.

- Réévaluation des prix plafonds de 10%  
Vote 15 présents 15 pour
- Demande des élus SNTRS de la modification de la grille PVI enfance de 15/65 % à 20/70% (c'était déjà notre proposition en juin 2003), la secrétaire du secteur rappelle que cette année il y a eu moins de départs !!!!!!!!!!!
- **Vote 15 présents 15 pour**
- nous avons même obtenu que qu'il soit étudié des propositions de séjours solidarité qui seront soumises au CNAS de février

### **Vacances familles :**

- Vote sur des propositions de réservation pour l'été 2005  
Vote allotements 14 présents 14 pour  
Linéaires 15 présents 15 pour
- Demande des élus SNTRS à la commission de se renseigner si le gîte qui était géré par le clas de LYON en montagne pourrait être pris en gestion par le CAES car il était à un tarif très intéressant pour les agents,
- par contre le CNAS n'a pas suivi notre demande de modification de la grille pour ce secteur car les responsables (frileux) du secteur préfèrent attendre les résultats de la revalorisation des bornes.

### **Voyage :**

- Devant un premier bilan sur les demandes de dossiers des destinations 2005 la commission a peur que certains voyages ne se fassent pas et demande qu'un vote soit fait sur un voyage de remplacement. Le choix s'est porté sur la BIRMANIE  
Vote 15 présents 15 pour

### **Retraites :**

- La commission souhaite proposer une sortie spectacle pour les fêtes (Casino de Paris, Folie Bergère) malgré que leur ligne budgétaire soit totalement dépensée mais elle avait été très diminuée. De plus nous rappelons que cette année le CAES est excédentaire !!!!!!!  
Vote pour organiser cette soirée : 15 présents 14 pour 1 abstention

### **Information :**

Un bulletin « plus » est suggéré

### **CLAS :**

- Demande d'avance de 1500 euros pour le Clas de NANTES  
Vote 14 présents 14 pour
- Clas de MONTPELLIER : problème entre le Clas et le responsable sport de cette ville. Un courrier sera adressé pour essayer d'arrêter les polémiques.
- 

### **Commission électorale :**

- Pour la composition de la commission électorale, il faut deux noms de représentants du CNAS sortant.
- Le SNTRS signale qu'il n'a pas encore établi sa liste donc qu'il ne peut pas donner de nom.
- Le SGEN propose un nom..

**Les élus sortants du SNTRS CGT au CNAS du CAES INSERM**

Suite à notre démarche auprès de la direction de l'INSERM lors de la dernière réunion DG-syndicats (voir l'extrait du compte rendu en encadré), le SNTRS-CGT demande aux personnes qui remplissent les conditions fixées par la

## **Loi relative à la résorption de l'emploi précaire**

de se faire connaître auprès de notre syndicat afin de mener une action pour obtenir l'ouverture des concours spécifiques. Il est urgent de réagir car 2006 est la dernière limite d'application de cette loi.

### **Extrait du compte rendu de la réunion DG INSERM – Syndicats du 19 janvier 2005**

**Résorption de la précarité (loi Sapin)** : Le Secrétaire Général, H Douchin, a indiqué que, vu les critères très restrictifs pour être candidats potentiels à ce dispositif, l'INSERM n'a pu recruter que 13 agents (2002), les postes non pourvus ayant été remis dans le pool commun. Pour lui, il semble très difficile d'en faire plus.

Nous avons insisté pour qu'au minimum l'INSERM refasse un nouveau recensement des personnels pouvant être concernés afin de pouvoir organiser des « concours Sapin » avant la fin d'application de la loi en 2006. Le DG n'a pas fermé la porte sur cette proposition.

Il est donc maintenant important de faire connaître à l'administration de l'INSERM (via les RRH par exemple) tous les cas de personnels que nous pouvons connaître et qui pourraient satisfaire les conditions.

### **LOI no 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale**

*I. - Par dérogation à l'article 19 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et sous réserve des dispositions de l'article 2 ci-dessous, peuvent être ouverts, pour une durée maximum de cinq ans à compter de la date de publication de la présente loi, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, des concours réservés aux candidats remplissant les conditions suivantes :*

*1o Justifier avoir eu, pendant au moins deux mois au cours de la période de douze mois précédant la date du 10 juillet 2000, la qualité d'agent non titulaire de droit public de l'Etat ou des établissements publics locaux d'enseignement, recruté à titre temporaire et ayant exercé des missions dévolues aux agents titulaires ;*

*2o Avoir été, durant la période de deux mois définie au 1o, en fonctions ou avoir bénéficié d'un congé en application du décret pris sur le fondement de l'article 7 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;*

*3o Justifier, au plus tard à la date de nomination dans le corps, des titres ou diplômes requis des candidats au concours externe d'accès au corps concerné ou, pour l'accès aux corps d'enseignement des disciplines technologiques et professionnelles, des candidats au concours interne. Les candidats peuvent obtenir la reconnaissance de leur expérience professionnelle en équivalence des conditions de titres ou diplômes requises pour se présenter aux concours prévus par le présent article. Un décret en Conseil d'Etat précise la durée de l'expérience professionnelle prise en compte en fonction de la nature et du niveau des titres ou diplômes requis ;*

*4o Justifier, au plus tard à la date de clôture des inscriptions au concours, d'une durée de services publics effectifs au moins égale à trois ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années.*

**L'intégralité du texte de loi peut être retrouvé dans le site :**

[www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=FPPX0000145L](http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=FPPX0000145L)

3 points en préambule :

- Nous attendions ce CCHS avec beaucoup d'intérêt .

En effet dans une démarche intersyndicale des mandatés, SNTRS-CGT, SGEN-CFDT et SNIRS-CGC il avait été demandé au Secrétaire Général, Hervé Douchin, d'inscrire à l'ordre du jour une demande d'information complémentaire auprès du médecin coordonnateur à propos de la **lettre adressée par les médecins de prévention et les assistantes sociales aux CLHS et au président du CCHS (le SG)**. Cette lettre faisait état **des pathologies induites chez les personnels par l'utilisation du logiciel SAFIR**. H Douchin avait consenti à faire figurer cette question à l'ordre du jour.

Elle a été hélas évacuée d'emblée, par l'absence, ce jour là du médecin coordonnateur, J. Beigbeder. Les représentants des syndicats ont demandé le report de la question au prochain CCHS.

- Lors de la réunion préparatoire intersyndicale il avait aussi été décidé d'exprimer collectivement notre désapprobation **sur le temps imparti à la tenue du CCHS**. En effet celui-ci ne cesse de se réduire comme une peau de chagrin : d'une journée auparavant, il est passé à une demi-journée, et cette fois-ci, nous étions convoqués de 15 heures 30 à 18 heures trente. Les représentants du personnel souhaitent des réunions plus fréquentes.

Il est vrai qu'à la manière dont Hervé Douchin expédie les questions, nous avons tout "traité" (si l'on peut dire) en 3 coups de cuiller à pot !

- A Soulié (SGEN-CFDT) introduit la question du rôle des correspondants Hygiène et Sécurité (CH et des Personnes Compétentes en Radio-protection (PCR).

Hervé Douchin admet que les unités devenant de plus en plus grosses, les personnels investis de ces tâches, le deviennent quasiment à temps plein.

H. Carteron (SNTRS-CGT) fait remarquer que certains d'entre eux ne peuvent pas disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de cette mission car il sont l'objet de pression de leur directeur qui entendent privilégier leur activité directe de recherche et réduire le temps imparti à ces missions. Elle souligne qu'il faut réactiver la formation des Directeurs d'unité sur ce point et leur sensibilisation aux Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL).

Autres points à l'ordre du jour :

Le **PV du CCHS** du 29 avril est approuvé mais il est rappelé par plusieurs représentants du personnel (A Soulié, SGEN et MJ Leroy-Zamia, SNCS) que sur la question de **l'utilisation de sang humain** dans les laboratoires, débattue lors des 2 précédents CCHS, il conviendrait de repreciser les recommandations qui demeurent insuffisantes. Il est proposé la tenue d'un CCHS particulièrement consacré à l'approfondissement de ce point.

**Constitution du nouveau CCHS** : Le Secrétaire Général précise que la décision de nomination des membres relève du CTPC et l'on apprend du coup, incidemment, que celui-ci se tiendra le 18 février.

Il indique également qu'en application d'une circulaire ministérielle le CCHS doit désormais s'appeler "CHS" (Comité d'Hygiène et de Sécurité) et que les CLHS deviennent "CSHS" (Comité Spécial d'Hygiène et de Sécurité).

Il indique que "dans un souci d'efficacité", l'administration souhaite une réduction de la représentation (sic !)

**Présentation du Programme de prévention 2005** (Françoise Roussille, chef du Bureau des Risques professionnels).

Il porte sur 3 points :

Les conditions générales de travail

L'aménagement des locaux

L'entretien et les contrôles réglementaires

Les priorités 2005 résultent du document d'évaluation des risques mis en œuvre par Jean Gony, chargé de mission à l'évaluation des risques.

*Rappel du rédacteur de ce CR : ce document tient lieu pour l'INSERM de DUE, Document Unique d'Evaluation des Risques , désormais obligatoires dans toute entreprise publique ou privé (décret du 5 novembre 2001 voir CR du CCHS du 29/04/2004 paru dans le BRS) ; il faut rappeler que compte-tenu de la dispersion des structures INSERM, il est extrêmement difficile à mettre en œuvre et contesté par certains ingénieurs H et S.*

Elles incluent le risque incendie, le risque électrique et la question de l'accessibilité aux handicapés (en collaboration avec l'enquête sur le handicap –que nous aimerions connaître-)

L'inspecteur H et S, Madame Pulcini, insiste sur la nécessité de faire respecter la conception de l'organisation incendie notamment en veillant à ne pas encombrer les couloirs, notamment avec des produits chimiques (!) et à ne pas placer des armoires de sécurité "dans les recoins".

Il est rappelé que le travail isolé est strictement interdit , ce qui repose la question du travail en horaires décalés... (Douchin passe...)

Il n'y a plus de programmes de **construction de L2** (laboratoires de haute sécurité avec un confinement élevé).

Mais J. Kister (SNTRS) fait remarquer que pour plusieurs de ceux qui existent, il y a un problème de maintenance qui aboutit à l'absence de ventilation. En effet les contrats de maintenance sont à la charge des unités (payés sur le soutien de base) et leur renouvellement relève (dixit Hervé Douchin) de la responsabilité exclusive du chef d'unité . (Autrement dit, l'administration s'en lave les mains !)

*On le voit entre la difficulté à mettre en œuvre une véritable évaluation des risques, la difficulté à mettre en œuvre les consignes de sécurité incendie et électrique à travers des structures d'implantation très variée, et le désengagement de l'administration sur la question des contrats de maintenance du matériel de sécurité...le personnel peut faire ses prières pour éviter l'accident !*

Bilan du groupe de coordination des CLHS :

Une présentation complète aura lieu au prochaine CCHS.

A Soulié présente l'état des lieux : 4 Compte-rendus de CLHS sont parvenus pour toutes les régions ! Certains CLHS ne se réunissent qu'une fois par an au lieu de 2.

Question : y a-t-il défaut de quorum, absence de PV, même si le CLHS a eu lieu ? Il y a aussi parfois des sous-comités par bâtiment : quelle coordination ?

H. Douchin suggère de demander les ordres du jour pour "une meilleure image".

**Présentation de la nouvelle réglementation du Risque Chimique** (Michel Boisset , Chargé de mission au risque chimique)

- Le décret 2003-1254 du 23/12/2003 modifie et complète le code du travail en matière d'hygiène et de sécurité par rapport aux risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail.

Il élargit la notion de substances dangereuses et introduit la notion de modalités de son utilisation et des présence sur les lieux de travail. IL introduit la notion de "Valeur Limite Biologique" (niveau de concentration dans les milieu biologique : sang, urine, air expiré, sérum).

Il fixe de nouvelles obligations pour l'évaluation du risque chimique et de nouvelles dispositions technique pour la prévention. Il inclut l'entretien et la maintenance. Il implique l'évaluation du risque cumulé (par la présence de plusieurs produits).L'employeur doit tenir une liste nominative des personnes exposées.

Il doit veiller à l'information, à l'accès aux FDS (Fiches de Données de Sécurité, qui doivent être fournies avec les produits.

Il doit veiller au stockage (notamment à l'isolement de produits incompatibles, à la limitation des inflammables et des explosifs).

- Le décret 2004-725 du 22/07/2004 complète le décret dit CMR)

(rappel : le décret 201-97 du 01/02/2001 (dit décret CMR)) avait précédemment modifié le code du travail concernant les agent Cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction).

Tous ces décrets résultent de la transposition en droit français de Directives européennes.

L'employeur doit évaluer les risques et réduire l'utilisation des CMR par des produits de substitution.

Il doit informer, notamment les femmes sur les produits toxiques pour la reproduction (*qui le sont généralement dans les tous premiers moments de la grossesse, éventuellement avant qu'on en connaisse l'existence*).

Ces décrets prévoient une "fiche d'aptitude" pour l'utilisation de tous les produits dangereux.

Un débat suit cette exposé sur la question de la liste nominative des personnes exposées :

H. Carteron insiste sur la nécessité d'établir cette liste. Michel Boisset et l'administration invoquent des arguments de faisabilité et considère que la fiche individuelle de risque établie dans le cadre de la médecine de prévention devrait suffire (*Questions : 1° tout le monde peut-il aller régulièrement à la médecine de prévention et remplir à cette occasion sa fiche de risques. 2° Quel contrôle existe sur cette information déclarative ?*).

Michel Boisset signale sur le site RH de l'INSERM la liste de référence de plus de mille produits et la liste européenne des CMR (*il s'agit de liens accessibles via la rubrique Hygiène et sécurité du site RH*).

J. Kister rappelle l'importance du risque. Il souligne le problème de la connaissance de la toxicité et mentionne le programme européen "REACH" visant à promouvoir cette connaissance.

Michel Boisset exprime que cette référence est inappropriée à la situation de l'INSERM.

H. Carteron intervient à propos de la fiche d'aptitude, rappelant que le médecin coordonnateur a précédemment déclaré que la notion "d'aptitude" n'existe pas dans la fonction publique. Ceci pose la question de conditions d'application de cette notion à l'INSERM.

J Kister rappelle que c'est la prévention du risque et non l'exclusion des travailleurs par la notion d'aptitude qui doit être visée.

H. Carteron rappelle qu'elle a déjà mentionné le problème juridique que pose cette notion lors d'un précédent CCHS. (*Mais à ce jour la question reste sans réponse de la part de l'administration*).

Les autres questions qui devaient être traitées par le médecin coordonnateur, outre la lettre des médecins de prévention sur SAFIR, à savoir notamment, la "fiche d'exposition" aux CMR, l'avancement des conventions avec l'EFS pour la fourniture de sang humain ne font l'objet d'aucun commentaire.

*(Les représentants du personnel devront demander qu'ils soient remis à l'ODJ du prochain CCHS)*

### **Présentation de la journée nationale de prévention (Françoise Roussille).**

En ce qui concerne la réglementation sur la radio-protection elle signale qu'un référentiel de la DGSNR (Service national de radio-protection) a été envoyé à tous les Ingénieurs H et S qui doivent le diffuser aux Personnes Compétentes en Radio-protection.

MJ Leroy-Zamia demande où en sont les décrets d'application car elle devait faire parti d'un groupe de travail sur la gestion des déchets radioactifs.

Réponse de F. Roussille : pour l'instant les choses n'ont pas avancé.

F R suggère d'inviter la DGSNR à ces journées qui ont lieu en région.

Un CD-Rom a été produit par le bureau de risques pour les correspondants, avec des adresses.

Un autre s'adresse aux Directeurs d'Unité sur la prévention et les situations d'urgence.

Ils seront présentés à la prochaine réunion du CCHS.

MJ Leroy-Zamia demande : en attendant que fait-on avec les déchets. FR répond : "on fait comme avant.

### **Le point sur l'incident amiante au CHU Necker :**

*(Rappel des faits : une unité INSERM présente dans le CHU a informé les syndicats d'un incident qualifié de "fuite d'amiante" sur le chantier de désamiantage conduit par la société Bouygues le 29 octobre 2004). Le CLHS a été réuni le 26 novembre*

J Kister demande que le CLHS fournisse un retour d'expérience concernant cet incident et une liste des personnels éventuellement exposés.

A Bertault ADR, précise que le donneur d'ordre n'était pas l'INSERM mais la faculté Necker. Elle considère qu'aucun personnel INSERM n'étant présent à l'étage où s'est produit l'incident a priori, il n'y a pas de personnels exposés.

H. Carteron rappelle que la loi prévoit qu'avant l'ouverture de tout chantier de désamiantage la loi prévoit que l'entreprise intervenante soumette son plan de prévention et de retrait aux instances paritaires représentatives de l'organisme ( ce qui n'avait pas été fait non plus lors des opérations de désamiantage au siège).

### *Conclusions de l'auteur de ce compte-rendu*

*Le déroulement du CCHS est très formel. Qu'il s'agisse :*

*Des conditions d'utilisation du sang humain*

*De la mise en oeuvre du décret sur l'obligation d'évaluation des risques*

*De l'adaptation de la réglementation en matière de radioprotection et de ses conséquences pratiques*

*De l'application des décrets concernant les substances dangereuses*

*Des décrets relatifs à la mise en oeuvre des opérations de désamiantage*

*Aucune question d'importance n'est réellement prise en compte et traitée à fond . L'administration s'efforce de présenter une parade aux injonctions législatives, mais elle ne prend pas en compte la réalité des risques encourus avec un véritable volonté de protéger le personnels. Dans ces conditions les CCHS peuvent être expédiés !!*

*Notre syndicat doit s'interroger sur nos moyens d'intervention sur ces questions ,peut-être au delà du CCHS.*

**Hélène Carteron, représentante SNTRS CGT au CCHS INSERM**

### **Article de M NETTER au « Travailleur Parisien » (UD75) Février 2005**

### **Faculté Necker-Enfants Malades :**

### **ALERTE à l'AMIANTE !**

***Le procès de l'amiante concernant les victimes de Jussieu (110 malades et 11 décès) va enfin avoir lieu. Après des années de lutte pour obtenir la reconnaissance de « maladie professionnelle », deux doyens et un directeur de laboratoire sont mis en examen pour « mise en danger d'autrui ».***

L'amiante inhalé peut provoquer deux complications redoutables : les cancers du poumon et les mésothéliomes. L'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM) a réalisé une expertise collective sur le nombre de décès dus à l'amiante. Pour l'année 1996, ils seraient de 1.200. Ceux-ci se déclarent plusieurs années après la contamination. Dans la revue « The Lancet », l'épidémiologiste britannique Julian Peto prévoit un pic de 2.700 à 3.300 décès annuels en 2020.

#### ***Que se passe-t-il à Necker-Enfants-Malades ?***

la Faculté a été floquée à l'amiante en 1976, suite à un incendie survenu à l'hôpital Saint-Antoine, dans des locaux de construction identique à ceux-ci. Pourtant on connaissait déjà les risques encourus. Depuis cette date et malgré ces risques, des travaux d'aménagement se sont déroulés au fil des ans, avec suppression de cloisons et percement de la couche floquée, sans qu'aucune précaution n'ait été prise, tant auprès des ouvriers qu'auprès des utilisateurs des locaux.

**La Faculté de Médecine est en « désamiantage »** depuis quatre mois. Contrairement au chantier de Jussieu, les laboratoires n'ont pas été déplacés. Les mesures effectuées depuis le début des travaux révèlent que **les chercheurs, enseignants, étudiants et employés, sont menacés.**

**En effet plusieurs incidents à ce jour, avec fuite d'amiante hors des SAS, ont été constatés et les locaux évacués.**

Lorsque les mesures reviennent au taux acceptable par les normes de sécurité, l'accès aux labos se fait sans nettoyage ni précautions particulières.

Les résultats sont donnés a posteriori, ce qui sous-entend que l'exposition aux fibres d'amiante est présente un certain temps avant que ne soient connus les résultats des prélèvements.

A ce jour, malgré les incidents répétés, aucun dossier de veille sanitaire, avec radiologie de contrôle, n'a été ouvert pour les personnels travaillant dans ces laboratoires.

#### **Pourquoi le principe de précaution n'est-il pas pris en compte ?**

***Il semble que les organismes dépendants de l'Etat (Université, CNRS, INSERM) ne voient qu'à très court terme. Alors que sont indemnisées les victimes de Jussieu à raison de 30.489 Euros par personne, sont mis en péril les personnels de la Recherche et les étudiants de Necker !***

Propositions du gouvernement (*MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL  
ET DE LA COHÉSION SOCIALE*)

*(Document de travail interne non validé, janvier 2005)*

<b>PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2005-2009</b>	
<b>OBJECTIF 1 : développer les connaissances en milieu professionnel</b>	
<b>FICHE 1.1.</b>	<b>Introduire la santé au travail dans le dispositif de sécurité sanitaire</b>

***Justification***

La qualité et la transparence des processus de décision et d'expertise préalable conditionnent largement la pertinence et l'efficacité des politiques publiques en matière de prévention des risques en milieu de travail.

Le dispositif public d'évaluation scientifique des risques sanitaires ne prend pas en compte, comme l'a montré le rapport d'évaluation des agences de sécurité sanitaire, le milieu de travail et plus particulièrement, l'analyse des risques induits par les substances chimiques et les outils au long cours de la surveillance des populations.

En l'état actuel, le dispositif d'expertise publique n'assure donc pleinement aucune des 5 missions pourtant essentielles dans la prévention et la réduction des risques sanitaires en milieu de travail, à savoir :

1. La recherche qui va permettre l'identification des dangers, la connaissance des expositions, mais aussi, de comprendre les phénomènes en jeu dans l'activité de travail, de diagnostiquer les causes et les effets.
2. L'expertise qui doit, à partir des données scientifiques issues de la recherche, éclairer la décision publique dans le domaine de la gestion du risque en milieu de travail.
3. La veille, scientifique (notamment toxicologique et épidémiologique mais aussi sur les résultats en sciences sociales), technologique (existence de procédés permettant de substituer un agent dangereux par un moins dangereux, métrologie)
4. La surveillance et l'alerte sanitaire comportant l'identification des épidémies et des agrégats et leur investigation, la surveillance au long cours de la population des travailleurs.
5. L'étude et l'évaluation des moyens de prévention en milieu de travail ainsi que leur promotion.

C'est pourquoi l'Etat doit pouvoir s'appuyer sur une agence d'évaluation scientifique des risques en milieu de travail qui lui apporte l'ensemble de ces garanties.

La question de la *recherche* est abordée dans les fiches 1.2. et 1.4.

**Objectif**

L'objectif du plan est d'intégrer dans le dispositif public de sécurité sanitaire :

- d'une part, une surveillance globale de la santé et sécurité au travail permettant de définir les priorités d'actions en matière de prévention,
- d'autre part, une capacité d'expertise en milieu de travail lui permettant d'obtenir une évaluation scientifique relative à un risque spécifique (notamment - mais pas seulement - dans le domaine du risque chimique).

Cette intégration s'inscrit dans un processus de réorganisation de notre disposition de sécurité sanitaire autour de quatre principes fondamentaux :

- La séparation nette entre l'évaluation des risques, qui relève des experts, et la gestion des risques, qui relève des autorités publiques ;
- La nécessité d'une agence publique en charge, de façon lisible, des questions de santé au travail ;
- La nécessité d'une coordination entre les différents départements ministériels concernés par l'évaluation des risques, notamment des substances et des produits ;
- La distinction entre la surveillance de la santé des populations (dont est responsable d'Institut de veille sanitaire) et l'évaluation des risques des produits, à la charge des agences.

- A cet effet, il est proposé au sein du dispositif de sécurité sanitaire :
  - de charger une agence publique de la question de la santé au travail et notamment de l'évaluation des risques des produits ;
  - d'obtenir de l'Institut de veille sanitaire une véritable surveillance au long cours de la population des travailleurs.
- Cette agence, qui sera placée sous la tutelle, notamment, des ministères en charge du travail, de l'environnement et de la santé :
  - assurera une veille scientifique et technique sur les dangers (propriété intrinsèque d'un agent susceptible d'avoir un effet nuisible<sup>1</sup>) et sur les risques (probabilité que le potentiel de nuisance soit atteint dans les conditions d'utilisation et/ou d'exposition) en milieu professionnel ;
  - procédera à une évaluation des risques pour l'homme en s'appuyant sur une expertise intégrée concernant la connaissance des dangers et des expositions ;
  - organisera l'expertise (analyse critique des valeurs toxicologiques de référence, caractérisation des risques associés aux différents niveaux de valeurs limites d'exposition professionnelle – VLEP - en prenant en compte les aspects effets sur la santé et métrologie) nécessaire à la fixation des valeurs limites ;
  - répondra à toute demande d'avis des ministères concernés concernant les dangers et les risques en milieu professionnel.
- L'Institut de veille sanitaire mettra en place la surveillance de l'état de santé des populations et conduira les investigations, notamment épidémiologiques, appropriées pour identifier les menaces et facteurs de risques au travail, activités dont les résultats alimentent la veille scientifique de l'Agence. Il contribuera à tous les travaux ayant trait aux maladies professionnelles.
- L'Etat décide des modalités de gestion du risque, fixe les règles à respecter et contrôle leurs mises en œuvre. Ce processus comporte une phase de consultation sociale conduite par le ministère chargé du travail, sur la base de données fournies, par les agences, surtout auprès des partenaires sociaux, principaux détenteurs d'informations sur le milieu du travail et de connaissances sur les pratiques professionnelles et sur les conditions de mise en œuvre des mesures envisagées.
- Le rôle des partenaires sociaux qui contribuent à la mise en œuvre de la prévention sur le terrain, notamment à travers les organismes experts dont ils assurent la gestion et qui apportent une assistance technique aux entreprises, sera par ailleurs conforté. L'INRS, qui demeure le seul organisme rassemblant des compétences scientifiques et techniques dans ce domaine, restera un partenaire privilégié de la direction des relations du travail pour le compte de laquelle il accomplit, dans le cadre de conventions, des études et des décisions de recherche.

## **Actions**

### ***Constitution d'un pôle d'évaluation des risques regroupant, sur un même site, les différentes agences publiques compétentes dont celle en charge de l'évaluation scientifique des risques en milieu professionnel***

Dès l'année 2005, sera progressivement constitué, sur un même site (Maisons-Alfort), un pôle d'évaluation des risques associant les agences en charge de l'évaluation des risques en matière de santé au travail, de santé environnement et de sécurité alimentaire.

Ce pôle n'a pas vocation à internaliser l'ensemble des compétences nécessaires mais devra d'une part, s'appuyer sur les compétences existantes dans les différents organismes experts y compris en matière d'organisation et de conditions de travail (InVS, INERIS, IRSN, INRS, ANACT, CEMAGREF,...) et, d'autre part, assurer la relation avec les organismes de recherche, notamment universitaires. A cet égard, le rapprochement en cours entre l'INRS et l'INERIS devrait faciliter la coordination.

Au sein de ce pôle, l'agence publique en charge de l'évaluation des risques en milieu professionnel pourra s'appuyer, dès 2005, sur 10 experts de haut niveau et lancera un programme d'expertise sur les principales substances dangereuses.

### ***Renforcement et regroupement des compétences en matière de surveillance de la santé en milieu de travail***

L'Agence compétente en santé au travail devrait également pouvoir s'appuyer sur les résultats de la surveillance de l'état de santé des populations et des investigations menées pour identifier de nouveaux facteurs de risques au DST de l'InVS dont les moyens nécessitent d'être largement renforcés.

A cet égard, le rapprochement déjà opéré sous forme de convention-cadre, entre le DST de l'InVS et le département épidémiologie en entreprise de l'INRS pourrait être un moyen de créer un pôle de compétences en matière de surveillance de la santé au travail.

<sup>1</sup> Définition donnée dans la directive 98/24/CE relative aux agents chimiques

## Calendrier de mise en œuvre

Rédaction réservée

<b>OBJECTIF 1 : développer les connaissances en milieu professionnel</b>	
<b>FICHE 1.2.</b>	<b>Structurer la recherche en santé et sécurité au travail</b>

Le rôle de la recherche scientifique – fondamentale surtout, et appliquée – est déterminant pour contribuer à l'indispensable amélioration de la connaissance en santé et de la sécurité au travail. Elle permet, à la fois, de décrire les phénomènes en jeu, de diagnostiquer les causes et les effets, de contribuer à l'élaboration de solutions tant dans les domaines de la prévention ou de l'innovation technologique que pour éclairer la décision publique. Ainsi la recherche contribue à produire des normes et des réglementations, des savoir-faire en termes d'organisation et à enrichir la maîtrise des procédés et des techniques.

*Comprendre l'influence des différents facteurs sur la santé représente un vaste enjeu scientifique. Qu'il s'agisse d'interpréter les corrélations entre l'apparition des « pathologies », les conditions environnementales au sens large et les conditions d'exposition, ou d'identifier les facteurs qui concourent à la protection de la santé ou à la réussite des actions de prévention, la recherche scientifique joue un rôle central.*

Les thèmes prioritaires choisis doivent être de nature à contribuer à des avancées significatives des connaissances scientifiques, à mobiliser l'intérêt des communautés scientifiques, avoir une réelle pertinence en termes de santé publique et pouvoir intégrer les préoccupations des différents acteurs.

La définition de thèmes stratégiques passe par une confrontation entre des questions telles qu'elles se posent aux différents acteurs, avec l'offre de recherche existante, la veille scientifique et les perspectives d'avancées scientifiques par domaine.

Une meilleure prise en compte des problèmes - tant par les pouvoirs publics que par les différents acteurs - passe par le développement des activités d'expertise, c'est-à-dire l'accès aux informations les plus pertinentes au regard de la question posée et en fonction de l'état des connaissances, à un instant donné. L'existence d'un potentiel d'expertise varié et indépendant passe par une mobilisation de spécialistes diversifiés et par le développement de procédures collégiales et pluridisciplinaires pour garantir l'indépendance.

La participation à des activités d'expertise, qu'elles soient initiées par les organismes de recherche eux-mêmes, par les agences ou par d'autres partenaires, fait partie des missions des organismes de recherche et de leurs personnels. Cependant, pour améliorer la traduction de cette mission dans les faits, il est nécessaire d'améliorer la prise en compte des activités d'expertise dans l'évaluation des chercheurs et des laboratoires.

**La mobilisation de la recherche publique dans le cadre du PNSE et PST relève du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère délégué à la recherche.**

### Objectifs

Le volet recherche du Plan santé au travail, articulé à celui du Plan national santé environnement, a pour objectif de mobiliser et de développer le potentiel de recherche fondamentale et appliquée dans ses différentes disciplines et établissements (organismes, universités, grandes écoles) sur des thèmes prioritaires. Ce volet doit renforcer les synergies entre les différentes initiatives, soutenir l'excellence scientifique sur les différents enjeux et ainsi renforcer la place de la recherche française, au niveau européen et international, l'internationalisation étant moteur du développement.

- Mobiliser et développer le potentiel de recherche dans l'ensemble des domaines et des disciplines concernées ;
- Renforcer la connaissance (détection, qualification, complexification, évolution) des substances toxiques (en traces, en mélange, en interaction), renouveler les méthodes d'approche (toxicologie, métrologie, épidémiologie,...) et développer de nouvelles méthodes ;
- Renforcer la connaissance des différents déterminants de la santé au travail : évolutions technologiques, évolutions des savoir-faire, approches socio-techniques, contenu du travail, secteur, type et taille d'entreprise (services, production, ...), organisation, échelle d'approche (poste de travail, atelier, entreprise, l'entreprise et ses partenaires), interconnexion des risques, parcours d'emploi ;
- Renforcer et développer le recueil de données fiables : traçabilité des expositions liés aux différents procédés, prise en considération de la dimension de genre homme/femme, approches longitudinales,

construction de cohortes et favoriser l'accès des chercheurs aux données de terrains (cf. article 55 de la loi relative à la politique de santé publique) ;

- Développer la veille prospective technologique concernant les procédés facilitant la substitution (remplacement par des produits non ou moins dangereux) ;
- Renforcer l'expression des besoins de recherche par les différents partenaires, notamment sociaux, et leur prise en compte dans la recherche (organisation de séminaires de réflexion réunissant les partenaires et la recherche) ;
- Renforcer la valorisation et le transfert des connaissances (tant dans les domaines de l'innovation technologique que dans les domaines de la prévention et de l'aide à la décision publique des connaissances scientifiques auprès des différents partenaires (à travers différentes modalités : procédures habituelles de transfert de technologie, expertises collectives pluridisciplinaires, synthèse des connaissances, ...).

## **Justification**

Si chacun s'accorde sur la relative faiblesse de la recherche - tant dans les domaines santé et travail que santé et environnement - il existe cependant un fort potentiel. L'augmentation des connaissances passe par le développement et la structuration de la recherche publique dans ce domaine et la mobilisation des différentes disciplines des sciences de la vie, des sciences de l'ingénieur, des sciences chimiques et des sciences humaines et sociales.

Le développement de la recherche concernant les facteurs potentiels de pénibilité, de stress et, plus largement, de troubles psycho-sociaux, de TMS correspond à la nouvelle recommandation de la Commission européenne concernant les maladies professionnelles qui a recueilli un avis favorable du Comité tripartite de Luxembourg (CCHS).

## **Actions**

### **1 Renforcer la coordination de la recherche dans le domaine santé environnement et santé travail**

Ce renforcement passe par la **mise en place d'un conseil scientifique national** pour l'orientation et la coordination de la recherche en santé et environnement et santé travail. Avec la participation de chercheurs internationaux, il permettra d'élaborer une stratégie scientifique tout au long de la durée du PNSE et du PST. Il appuiera ses travaux notamment sur l'évaluation périodique de l'état des lieux et du potentiel de recherche en santé et environnement, des études bibliographiques internationales, des activités de veille scientifique et de prospective conduites au sein des organismes publics de recherche, des séminaires pluridisciplinaires, des besoins de recherche formulés par pouvoirs publics, les agences publiques et les acteurs économiques et sociaux.

### **2. Soutenir la création d'un grand programme scientifique international et renforcer la participation de la recherche française dans les programmes européens et internationaux**

La prise en compte du thème santé environnement dans la recherche passe par la dynamisation d'une communauté scientifique internationale, notamment par la création d'un programme scientifique international qui devra être menée conjointement avec le Conseil international des unions scientifiques (ICSU), les grands programmes spécialisés sur les changements environnementaux et sur la santé, le Comité scientifique sur les problèmes d'environnement (SCOPE) et l'OMS. Au niveau européen, la France propose que le thème *santé-environnement* fasse partie des priorités thématiques du 7<sup>ème</sup> PCRD.

### **3. Former des jeunes chercheurs et enseignants chercheurs en santé environnement et santé travail et développer le potentiel humain**

Le renouvellement de la recherche passe par la formation de jeunes (fléchage annuel sur la durée du PNSE et du PST de 20 allocations de recherche et de 20 CDD pour des post-doctorants, incitation des industriels à mobiliser les contrats CIFRE sur le thème santé-environnement), par la création ou le renforcement de parcours licence master doctorat (LMD) sur les thèmes concernés par santé et environnement, l'attribution d'une trentaine de postes de chercheurs et d'enseignants chercheurs sur les différents domaines et disciplines concernés, y compris hospitalo-universitaire.

### **4. Actions de soutien à la recherche sur des thèmes stratégiques**

Des actions de structuration de la recherche, de création de capacités et la constitution de pôles scientifiques d'excellence seront organisées autour des axes suivants :

- Programme inter-organismes animé par l'INSERM et le CNRS (mobilisation de pôles d'excellence, soutien et mise en réseaux des équipes, montage de projets interdisciplinaires, plate-forme techniques communes) sur deux grands thèmes :

- Connaissance fondamentale des déterminants environnementaux et sociétaux de la santé des populations et des pathologies transmissibles et non transmissibles.
- Expérimentation et modélisation en toxicologie et en épidémiologie, renouvellement des méthodes d'approche, de mesure des contaminants (en trace, en mélange et en interaction) et du suivi de leur transformation. Seront pris en compte les différents milieux (atmosphère, écosystèmes aquatiques et terrestres, sols et sous-sols, anthroposystèmes et lieux de travail et de vie) et les aliments.
- Ecologie de la santé : connaissance du rôle des modifications de l'environnement et du climat dans la dynamique des pathogènes et dans le développement des maladies (Réseau d'équipes).
- Soutien à la recherche technologique (métrologie, prévention, substitution, évitement, amélioration des procédés et des pratiques, qualité des milieux des matériaux et des produits...) : mobilisation spécifique des réseaux technologiques, des organismes dédiés et des opérateurs sociaux économiques pour identifier les besoins (réflexion et colloque prospectifs en 2005) pour l'élaboration de programmes spécifiques en 2006. Création d'un lieu pour un financement en coopération de recherche pré compétitive dans le domaine technologique par des industriels, par exemple à travers la création de fondations.

### **5 – Action spécifique dans le domaine santé et travail**

La recherche dans les domaines santé et travail ne fait actuellement pas partie des grandes thématiques des établissements publics d'enseignement et de recherche. En revanche, il existe un potentiel réparti dans différentes régions.

#### **5.1 – Création de pôles scientifiques régionaux**

Une structuration en termes pôles scientifiques régionaux pluridisciplinaires regroupant des équipes universitaires, des organismes de recherche, des grandes écoles permettrait de développer l'existant et d'assurer une proximité avec le tissu économique. La création de ces pôles d'excellence « multi sites » s'inscrit dans le cadre des mesures en faveur de l'attractivité du territoire et dans la dynamique de construction de l'espace européen de la recherche.

#### **5.2 – Orientation scientifique des travaux**

L'orientation scientifique des travaux sera définie dans le cadre du conseil scientifique (cf. point 1). Un comité des partenaires institutionnels (ministères, agences...) et un *comité des partenaires* sociaux, économiques et territoriaux doivent permettre de recueillir les demandes des acteurs et de présenter les approches des chercheurs. Ainsi les sujets retenus par les chercheurs pourraient mieux prendre en compte les besoins des partenaires, de même que les approches des chercheurs pourront contribuer à fournir aux partenaires des modalités de compréhension des différents phénomènes.

Par ailleurs, ce comité ouvrira la possibilité aux partenaires de participer au financement de certains projets de recherche, soit à titre individuel soit à travers des regroupements. Dans le domaine des relations entreprises / recherche, les différents outils existants pourront être mobilisés : bourse CIFRE (conventions industrielles de formation par la recherche, club CRIN (coordination recherche – industrie), structures de recherche cofinancées public-privé ...

Afin de permettre une meilleure réponse aux demandes des partenaires, des procédures dites « recherches rapides » pourraient être expérimentées.

#### **5.3 Création d'une commission spécialisée « études et recherches » au sein du CSPRP**

Cette commission participera au sein du comité des partenaires, aux échanges entre chercheurs et acteurs sociaux économiques et politiques, portant sur les orientations à donner aux recherches. Cette Commission se verra par ailleurs présenter les rapports annuels de l'Institut de veille sanitaire et de l'agence en charge de la santé au travail ainsi que, à la demande de ses membres, les résultats de toute autre étude ou recherche dans le champ de la santé au travail.

La commission spécialisée du Conseil supérieur de prévention des risques professionnels pourrait être associée aux travaux du comité des partenaires (cf. ci-dessous).

<b>Calendrier de mise en œuvre</b>
------------------------------------

**Automne 2004 : état des lieux et du potentiel de la recherche dans les différents domaines concernés.**

**Printemps 2005 : contact avec les différents partenaires, définition de priorités scientifiques et de modalités de mise en œuvre des différentes actions.**

**Printemps 2006 : mise en œuvre**

## ANNEXE CREATION DE PÔLES SCIENTIFIQUES RÉGIONAUX PLURIDISCIPLINAIRES

*Les thématiques citées sont données à titre indicatif, elles devront être précisées dans la 2<sup>ème</sup> phase des travaux, par un état des lieux, une prospective scientifique et une confrontation aux besoins des différents partenaires. Les listes de partenaires sont également données à titre indicatif, elles seront finalisées lors de la mise en place de ces pôles.*

### **Risques industriels et risques professionnels (Bordeaux, Toulouse, ...)**

*Thématiques : facteurs humains dans la sûreté des systèmes à risques, prévention des risques dans les secteurs sanitaire et social, risques spécifiques dans le secteur aéronautique et dans le secteur agricole, notamment par des approches ergo-toxicologiques, prise en compte de la prévention dès la conception des process....*

*Partenaires : des équipes de médecine du travail, de sociologie du travail et d'ergonomie des universités toulousaines et aquitaines, l'INSERM, l'ARACT Aquitaine, l'IUP d'Albi (formation en ergonomie), l'IUT hygiène et sécurité de Bordeaux I, l'École nationale supérieure de physique chimie de Bordeaux (master sur les risques industriels), et des collaborations avec le futur Institut pour une culture de la sécurité industrielle qui regroupe des industriels (Total, Aibus, Arcelor, EDF), des organisations syndicales (CFDT, CGT,...) le CNRS, le Conseil régional Midi-Pyrénées, la communauté d'agglomérations grand Toulouse....*

### **Organisation du travail et santé (Angers, Lyon, Grenoble, Aix,..)**

*Thématiques : facteurs psychosociaux des risques professionnels, stress, psychologie et psychopathologie du travail (en particulier déni du risque et prise de risque), organisation (dont intensification) du travail et pathologies professionnelles (en particulier TMS), risques spécifiques du transport routier....*

*Partenaires : la faculté de médecine de l'université de Lyon 1, l'université de Lyon 2 (dont DESS d'ergonomie, laboratoire de psychologie du travail), l'INRETS, le Lest, l'Institut d'administration des entreprises, l'ANACT....*

### **Santé et itinéraires professionnels, environnements de travail et santé (Paris, Ile de France, ...)**

*Thématiques : observation statistique du travail et de la santé au travail, étude des populations et vieillissement au travail, collectifs de travail, construction des métiers et prévention de l'exclusion professionnelle, développement de nouvelles technologies pour l'insertion et le maintien dans l'emploi....*

*Partenaires : le Centre d'étude de l'emploi, le CNAM, l'INSERM, l'INED, Université de Paris 10 Nanterre, le CREAPT....*

### **Transformations industrielles et santé/travail (Lille, Rouen, Caen, Nancy)**

*Thématiques : toxicologie professionnelle, gestion des transformations industrielles et santé au travail, accompagnement "santé/travail/environnement" des reconversions industrielles, analyse des pratiques de la pluridisciplinarité en matière de santé au travail, risques spécifiques des secteurs du bâtiment et des travaux publics....*

*Partenaires : Renforcer les moyens du GIP CERESTE qui regroupe déjà une équipe de médecine du travail, le groupement des ergonomes de la région Nord-Pas de Calais, laboratoire de Lille, une équipe de droit du travail, sur le thème des « transformations industrielles et santé au travail ». Des équipes de l'université de Lille 2 et de l'Université de Lille 3 pourraient compléter le GIP....*

## Propositions CGT (Chapitre I : Recherche)

### Chapitre 1 : développer les connaissances en milieu professionnel

#### Points forts :

- création d'une agence de santé au travail et d'évaluation des risques, la partie surveillance étant attribuée à l'Institut de Veille Sanitaire. Les agences santé au travail, environnement et sécurité alimentaire, seront groupées sur un même site (Maisons-Alfort), ce qui peut être une bonne chose en terme de coopérations souhaitables entre ces différents champs de la santé ;
- mise en place de pôles scientifiques régionaux pluridisciplinaires ;
- création d'un conseil scientifique national et d'une commission spécialisée au Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels (CSPRP), chargés conjointement de la coordination et de l'orientation de la recherche ;
- prise en compte des particularités territoriales pour orienter la recherche et les actions ;
- amélioration de la formation continue des préventeurs.

#### Insuffisances :

- il y a une forte disparité entre l'ambition des mesures présentées et les moyens humains et financiers correspondants. Concernant les hausses d'effectifs, elles semblent nettement insuffisantes compte tenu des chantiers proposés. Outre le nombre ridicule de postes annoncés dans la recherche (40 postes de jeunes et 30 d'enseignants chercheurs), il est surprenant de voir que le gouvernement envisage la création de 20 CDD de post-doctorants. En effet, c'est justement en opposition aux CDD que se sont mobilisés les chercheurs, et en particulier les jeunes, au début de l'année 2004. De plus, s'il est vrai qu'il y a eu un retard considérable pris dans le domaine de la recherche en santé au travail, ce ne sont pas des « fléchages » arbitraires de postes qui peuvent durablement changer cette réalité, mais une véritable politique d'aide à l'émergence d'équipes de recherche sur ces thèmes, qui formeront à leur tour une nouvelle génération de chercheurs spécialisés ;
- il est aussi prévu un « soutien à la recherche technologique », ce qui est en soit une bonne chose. Cependant, les mesures proposées dans ce plan ne sont que des financements de l'Etat en faveur d'entreprises, visant à favoriser les domaines « précompétitifs » de recherche à travers la création de fondations. Donc, autant de cadeaux faits aux entreprises, sans aucune garantie de résultats en terme d'amélioration de l'état de santé des salariés ;
- l'épidémiologie constitue une science utile et nécessaire, qui a démontré son efficacité dans le développement et la compréhension des liens de causalité « pathologie/exposition professionnelle ». Néanmoins, cette discipline se déploie en aval des expositions, et se fonde principalement sur le constat et le dénombrement des victimes. Si cette discipline doit rester opérationnelle et même voir renforcer ses moyens. Toutefois, le développement nécessaire d'une connaissance des risques, avant même l'exposition des travailleurs est devenue une exigence qui correspond mieux à l'évaluation a priori, c'est à dire en amont de la mise en circulation, ou en exposition de salariés à des produits, substances ou processus. « L'expologie » est une discipline qui nécessite d'être développée, donc de recueillir des moyens substantiels.

- De la même manière, la « toxicologie » est une discipline indispensable à la construction de connaissances nécessaires à la conduite d'une politique de prévention. La filière de formation universitaire des toxicologues est totalement sinistrée. Cette filière de formation doit faire l'objet d'une politique active de développement du ministère de l'Education Nationale et des Universités.
- la thématique des risques industriels et chimiques semble mobiliser l'essentiel des efforts, au dépend des risques psychosociaux induits de l'organisation du travail et des rapports sociaux de production dont la croissance est pourtant exponentielle. Par ailleurs, la mission donnée à la recherche en santé au travail est de contribuer « à *produire des normes et des réglementations* » ce qui est une vue très restrictive des missions de la recherche. Cela se résume en fait à fournir aux employeurs des « garde fous », à partir de données « scientifiques » permettant d'encadrer le risque au travail sans pour autant l'éliminer ;
- les rôles des uns et des autres sont insuffisamment spécifiés. Il y a des imbrications entre les rôles de l'agence nationale, du conseil scientifique et de la commission spécialisée du CSPRP. Ainsi, concernant le conseil scientifique, rien n'est dit sur sa composition, notamment sur la représentation des élus du personnel travaillant dans les agences et instituts concernés et sur celle des représentants du monde du travail en particulier des confédérations de salariés.

### **Questionnements :**

1) Quelles sont les articulations entre les mesures proposées dans ce plan (agence nationale, conseil scientifique, ...) et la future Loi d'Orientation et de Programmation (LOP) de la Recherche en cours d'élaboration en ce moment ?

2) Quels seront le rôle et la composition de l'Agence dédiée à la Santé au travail ? Quelle représentation des personnels et du monde du travail pour cette agence, comme pour le conseil scientifique national ?

En particulier, une telle agence ne se justifierait que dans le cadre d'une meilleure coordination des institutions existantes et d'une meilleure circulation et diffusion des connaissances en matière de santé au travail. Or, dans ce cas, il serait inutile d'y nommer des experts. De simples techniciens suffisent.

3) Pourquoi des postes de CDD pour recruter des jeunes chercheurs sur cette thématique ?

Pour améliorer le potentiel de recherche dans le domaine de la santé au travail, il ne faut pas affaiblir les organismes publics de recherche comme l'INSERM et le CNRS, mais au contraire, les renforcer en leur donnant plus de moyens en personnels permanents et en crédits. En parallèle, il convient de mettre en place une politique incitative sur des programmes de recherches finalisés, mais qui doivent être de volumes limités et complémentaires aux dotations de base des laboratoires, afin de leur assurer à la fois l'indépendance et la liberté nécessaires, sans lesquelles toute recherche ne peut se développer.

**Stage de Formation Syndicale de la section nationale Inserm  
sur le Site de Villejuif.**

Comme nous en avons décidé, un stage de formation syndicale pour les adhérents Inserm aura lieu sur le site de Villejuif les 7 et 8 mars 2005. Ce stage aura une partie généralités et une partie spécifique à l'Inserm. Les personnes désirant y assister sont priées de nous renvoyer rapidement, la fiche d'inscription ci-dessous. La priorité sera donnée aux adhérents de la région Parisienne, mais ce stage peut être ouvert, selon le nombre de demandes, à des adhérents régionaux. N'hésitez pas à vous inscrire car si la demande est forte sur une région, on peut envisager d'y faire une session. Vous devez faire la demande d'autorisation d'absence, pour formation syndicale, à votre directeur au moins un mois avant le commencement du stage.

**Programme du stage SNTRS CGT (section INSERM) :**

- 1) Les fondements de l'existence de la CGT et du SNTRS. Des repères dans leur histoire.
- 2) Revendications, quelques rappels historiques. L'action revendicative aujourd'hui.
- 3) Le statut, les droits des personnels. Les moyens de recours.
- 4) Les instances paritaires. L'organisation et les instances scientifiques.

Sur chacun de ces points, il sera donné des précisions plus spécifiques INSERM.

---

**Demande d'inscription au Stage de Formation Syndicale Section Inserm  
sur le Site de Villejuif les 7 et 8 mars.**

NOM :

Prénom :

Section syndicale :

Laboratoire :

Site :

Adresse :

Courriel :

Téléphone :

A renvoyer par mail au SNTRS CGT : [sntrsins@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrsins@vjf.cnrs.fr)

Ou par courrier : SNTRS-CGT Inserm, Bâtiment I, 7,rue Guy Moquet BP8, 94801 Villejuif Cedex

## **MODELE de lettre pour faire la demande d'autorisation d'absence pour formation syndicale**

*(à adresser au directeur de l'unité ou de service **au plus tard un mois avant** le début du stage)*

Nom et prénom :

Adresse personnelle:

Grade

N d'agent

A le

Monsieur le Directeur,

J'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter du **lundi 7 mars au mardi 8 mars 2005** conformément à l'article 34 de la loi du 11/1/1984, en vue de participer à un **stage de formation syndicale** organisé par **la section nationale INSEM du SNTRS CGT** à Villejuif.

Dans l'attente d'une réponse favorable, Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Pièce jointe :

**LOI n° 84-16 du 11 janvier 1984 :  
Loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.**

*Article 34, Modifié par Loi 2001-1246 2001-12-26 art. 55 IV JORF 26 décembre 2001.*

*Le fonctionnaire en activité a droit :*

*(...) 7° Au congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.*

*La formation ouvrant droit au bénéfice de ce congé et placée sous la responsabilité des organisations syndicales de fonctionnaires représentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat peut faire l'objet d'une aide financière de l'Etat.(...).*