BULLETIN DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE
Syndicat National CGT des Travailleurs de la Recherche Scientifique
10 rue de Solférino 75341 PARIS CEDEX 07 Tél: 551 64 67

SNTRS CGT FSM

BULLETIN MENSUEL Supplément au N° 167 - NOVEMBRE 1975

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

EDITION DE LA SECTION NATIONALE INSERM

spécial ELECTIONS INSERM

- PROGRAMME D'ACTION DES ÉLUS DU S N T R S
- COMPOSITION DE LA C. A. S.
- LES RETRAITES
- LA MUTUELLE

ELECTION DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS À LA COMMISSION D'AFFAIRES SOCIALES

La lutte des personnels et de leurs organisations syndicales a permis et ce à l'initiative du S.N.T.R.S.

- que les intérêts des personnels soient défendus au sein d'instances de réflexion et d'orientation pour ce qui concerne les problèmes de recherche, les carrières etc...
- que soit mis en place le Comité d'Action et d'Entraide Sociale (1972), lequel a dans le domaine de l'action sociale certaines prérogatives des Comités d'Entreprise permettant l'amélioration de la vie des travailleurs de l'INSERM
- que soit créée en 1976 la CAS (Commission des Affaires Sociales) semblable à ce qui existe au CNRS et qui sera chargée de la définition et de la mise en oeuvre d'une politique sociale à l'INSERM, et pour laquelle vous aurez à élire nos représentants.

● POURQUOI LA C.A.S.

La CAS devra discuter des revendications du personnel dans le domaine social et le rôle des élus SNTRS sera d'amener l'Administration à demander des moyens financiers suffisants pour répondre aux exigences légitimes des travailleurs de l'INSERM en matière de cantines, logements sociaux, crèches et centres aérés, hygiène et sécurité du travail, médecine du travail, formation permanente, et un budget plus important pour le CAES.

Le CAES mis en place il y a trois ans a permis l'ébauche d'une solution ; ses réalisations importantes (vacances enfants, vacances adultes, billeterie, etc...) restent insuffisantes faute de moyens (0,4 % de la masse salariale). Il ne peut développer les activités existantes et les étendre que dans la mesure où il disposera d'une enveloppe suffisante. Il faut que l'Administration augmente la part attribuée au CAES mais aussi, prenne à sa charge ce qui lui incombe légalement.

- l'implantation et la gestion des restaurants sociaux
- l'implantation de crêches et centres aérés
- la mise en oeuvre de logements à loyers modérés près des lieux de travail
- la mise en place effective d'une commission chargée de la formation permanente à l'INSERM
- la constitution d'une commission hygiène et sécurité sur les lieux de travail
- la création de locaux sociaux et centres de loisirs éducatifs....

● QUE DOIT ETRE LA C.A.S.

Il appartiendra à la CAS de mettre en application et de contrôler les activités sociales gérées par l'Administration. Sa mise en place, toujours différée par l'Administration est seule responsable du retard pris à l'INSERM en matière de politique sociale : les élus auront pour objectif d'imposer à l'Administration les exigences du personnel

- quant au contenu que les travailleurs entendent donner à l'action sociale
- quant aux moyens à mettre en oeuvre (crédits, personnels, locaux, moyens matériels) pour que cette action sociale soit réelle et efficace

Pour le SNTRS, le développement des activités sociales doit contribuer à l'épanouissement des travailleurs, les activités devant offrir aux travailleurs la possibilité et les moyens de s'exprimer et de se réaliser ensemble.

LE DROIT DES TRAVAILLEURS NE SE LIMITE PAS A PERCEVOIR UN SALAIRE, ILS DOIVENT AUSSI DEVELOPPER L'ACQUIS SOCIAL COLLECTIF ET C'EST L'AFFAIRE DE TOUS.

Nous insistons pour que soient constituées entre autres deux commissions

- commission formation permanente
- commission hygiène et sécurité du travail

bien que l'Administration ait fait connaître déjà son refus de voir constituer de telles commissions qui auraient un droit de regard sur la formation des personnels et l'hygiène et la sécurité dans les laboratoires. Il entre dans les attributions de la CAS d'en discuter car ces deux domaines sont deux des préoccupations importantes, vitales pour les travailleurs. Il appartient à la CAS d'animer l'action sociale et d'imposer à la Direction l'AMELIORATION des conditions de travial dans les laboratoires et services.

La satisfaction de ces justes revendications dépend, nous le soulignons une fois encore. de la pression du personnel et de sa vigilence venant appuyer l'action syndicale.

Pour que soient développées les activités sociales il faut que les moyens attribués soient fonction des besoins essentiels des personnels. C'est pourquoi nous revendiquons avec eux

- un budget indexé sur la masse salariale, représentant 3 % de celle-ci, pour l'action sociale
- que des installations et des locaux soient mis à la disposition du pesonnnel afin de développer des activités sociales, sportives et culturelles
- que les professions sociales soient reconnues dans les statuts et que des postes soient créés pour intégrer ces nouvelles fonctions
- que la réalisation des logements sociaux atteigne les 1 % de la contribution exigée dans le secteur privé
- que soient pris en compte les problèmes de construction de crêches et cantines, de formation permanente
- que les équipements nécessitant de lourds investissements pour le CAES bénéficient d'une subvention supplémentaire (ex : secteur vacances enfants, vacances adultes).

PROGRAMME D'ACTION DES ELUS DU SNTRS

● CANTINES

Nous demandons que la subvention administrative (1 F55) soit versée à tous les agents ainsi que la subvention dite d'équilibre qui devrait permettre aux cantines où le prix des repas est élevé d'équilibrer le prix des repas ; ce de manière à rééquilibrer les ressources des cantines par rapport à leur type et au nombre de rationnaires

- que soit mis en place un système de ticket restaurant monnayable par tous et partout (cantines des administrations, hôpitaux de l'Assistance Publique, CNRS facultés) et même de chèques restaurant
- que le prix des repas soit degressif ou que les subventions attribuées augmentent à mesure que les indices sont plus bas
- que les personnels des cantines soient reconnus au même titre que le sont les assitantes sociales et rémunérés par l'INSERM avec intégration dans le statut.

● CRECHES

La pénurie de crêches et centres aérés est cruellement ressentie par le personnel de l'INSERM. Bien qu'il se pose dans les mêmes termes pour tous les travailleurs en France, ce problème peut être en partie résolu à l'INSERM par :

- création de crêches dès que l'Administration envisage la construction d'un nouveau bâtiment là où existent déjà plusieurs unités.
- ou réservation de lits de crêche , avec participation financière de l'Administration, sur les lieux de travail (accord avec A.P. par exemple) ou du domicile (accord avec les municipalités ou les préfectures)
- création selon les mêmes modalités de centres aérés (enfants encadrés par des personnels qualifiés) et que cela ne soit pas une simple garderie ou que des accords soient passés avec des centres aérés déjà existants
- que des commissions mixtes locales soient créées afin qu'au niveau local des solutions puissent être apportées
- qu'une information soit faite auprès du personnel quant à l'attribution de subvention pour frais de garde ou pour les autres centres aérés

● LOGEMENTS SOCIAUX

- Qu'une information soit faite auprès des personnels quant aux possibilités existant déjà au niveau du Ministère des Affaires Sociales, et que l'Administration fasse la demande auprès de celui-ci de logements sociaux correspondant mieux aux besoins des personnels (logements plus petits F2 F3 et mieux situés géographiquement)
- que des commissions logements locales soient mises en place de manière à connaître les besoins en logements "normes sociales" et ce afin de pouvoir intervenir auprès des services préfectoraux ou municipaux dans le cadre de réalisations réservées aux fonctionnaires de manière à répondre aux besoins
- que les modalités d'attribution de prêts pour l amélioration de l'habitat, et des primes de déménagement du type "allocations familiales" soient connues des personnels
- que des prêts à l'accession à la propriété et prêts d'emmenagement puissent être accordés aux agents désirant acquérir un logement ou emmenager, prêts à taux très bas remoursables sur trois ans
- enfin que l'on prévoit lorsqu'il y a implantation d'Unités (ex : Vésinet) un contingent de logements à même d'accueillir les personnels déplacés.

● FORMATION PERMANENTE

La formation permanente doit correspondre à une meilleure compréhension du monde où nous vivons et concourir à l'épanouissement de chaque individu dans et en dehors de son travail compte tenu de l'évolution rapide des sciences et des techniques et de notre environnement.

La culture à laquelle chacun doit avoir accès, doit être pour chacun de nous un moyen de rester humain en dépit des automatismes, du métier des contraintes sociales... c'est aussi "ce qui permet à l'individu de sentir pleinement sa solidarité avec les autres, dans l'espace et dans le temps".

Nous demandons

- qu'il soit créée une commission mixte formation permanente de manière à ce que les élus des personnels aient enfin un droit de regard sur les orientations à donner à la formation permanente pour obtenir enfin que la formation permanente corresponde aux besoins des personnels
- qu'il ne soit pas mis de restriction à la formation permanente qui peut recouvrir non seulement une formation professionnelle mais aussi l'éducation permanente
- que soit définie une enveloppe formation permanente dans le cadre du budget de l'INSERM, qui atteigne 2 % de la masse salariale 1975 pour l'année 1976
- que les critères retenus pour que soit prise en charge ou non la formation envisagée par un agent, ne soient pas uniquement des critères de rentabilité
- qu'il soit permis aux petites catégories de suivre une formation qui leur permette d'acquérir une qualification (éventuellement préparation d'examens internes sous contrôle des organisations syndicales et organisations de cours sur place et durant les heures de travail) et une promotion
- qu'une information sérieuse soit donnée aux personnels quant aux possibilités qui leur sont offertes et que soient formés des agents chargés d'animer une telle formation à l'INSERM.

● HYGIENE ET SECURITE

C'est là un problème urgent qui se doit d'être solutionné rapidement et que l'Administration ne veut pas prendre en considération. C'est pourquoi nous demandons la mise sur pied rapide d'une commission Hygiène et Sécurité qui sera à même de juger, dans les laboratoires, des conditions de sécurité et d'hygiène.

Nous demandons qu'un budget soit voté à l'INSERM pour que soient résolus les problèmes de sécurité, dans les laboratoires et que soient définies des normes de sécurité et qui soient effectivement respectées, donc qu'il y ait un contrôle syndical - non seulement sur le plan national mais aussi sur le plan local par des représentants élus des personnels des laboratoires.

Il ne suffit pas de voter 5,5 Millions de francs au budget 1976 pour restaurer l'hôpital ST Antoine qui a brûlé, nous exigeons un budget qui puisse permettre la mise en place de mesures de sécurité. Il ne suffit pas de réparer il faut éviter les accidents réparer un hôpital est facile ce n'est pas le cas pour les accidents humains.

- Qu'une visite médicale systématique soit effectuée tous les ans, qu'elle revête un caractère obligatoire, que toute facilité soit donnée aux agents pour s'y rendre et qu'elle soit étendue à toutes les personnes travaillant pour l'Institut.

● E N T R A I D E

Qu'une commission soit habilitée à traiter des cas de longue maladie et des situations entraînant un déséquilibre grave du budget familial ou du budget de l'agent, tels que : décès
maladies ou opérations chirurgicales etc...
tous les cas sociaux exceptionnels.

Que cette aide, dont le caractère est celui de la solidarité, soit consentie aux bénéficiaires sous forme de dons après analyse des dossiers.

Que différentes formes d'aide exceptionnelle soient envisagées :

- aide complémentaire automatique à la longue maladie (aide mensuelle complémentaire tenant compte des indemnités journalières et de la mutuelle éventuellement) jusqu'au 36è mois de maladie consécutive.
- aide en faveur des retraités : aide trimestrielle compensatrice attribuable aux retraités justifiant de 10 ans de service et de 65 ans d'âge et aide qui permette la jonction entre le moment où l'agent est mis à la retraite et celui où il perçoit effectivement celle-ci
- action en faveur des agents chargés de famille effectuant leur service militaire (tenant compte des charges réelles : loyer, garde ou internat d'enfant, engagements...)

- autres interventions : - aide aux mères ou pères célibataires ou veufs : garde des enfants pendant les congés, départ des enfants en vacances

- aide au : départ en vacances ou lors dela rentrée en classe des enfants des agents aux revenus modestes.

- conséquences d'un déménagement, frais de première installation, avance onéreuse du déménagement.

● LOCAUX SOCIAUX

Qu'une commission soit chargée d'examiner et de traiter les problèmes de réalisation des locaux qualifiés de sociaux dans les unités et au siège, et qu'une mise au point des normes soit faite :

- locaux médicaux et médicaux sociaux
- locaux sociaux : bureau du CAES
  bureaux syndicaux
  salle de réunion

Il nous faut constater que les locaux mis à la disposition du personnel sont très insuffisants.

Nous voudrions que l'action sociale ne se limite pas aux agents actifs de l'INSERM mais que les retraités de l'Institut puissent bénéficier des mêmes avantages et qu'il soit tenu compte du nombre élevé des hors statut pour qu'eux aussi puissent bénéficier des avantages du CAES.

COMPOSITION DE LA C. A. S.

Cette C.A.S. est une commission paritaire comportant 11 membres élus du personnel et 11 membres représentant l'Administration, le président du CAES étant membre de droit avec voix consultative.

Les élus se répartissent comme suit entre les deux collèges :
chercheurs : 4 représentants titulaires + 4 représentants suppléants
ITA : 7 représentants titulaires + 7 représentants suppléants

Ce programme d'action, élaboré en commun avec le SNCS, constitue un objectif réalisable. Les élus du SNTRS et du SNCS le défendront avec d'autant plus d'efficacité et de chances de succès qu'ils seront nombreux au sein de cette C.A.S. : ils ont toujours mérité la confiance que vous leur avez faite dans d'autres instances, il en sera de même cette fois. Vous voterez nombreux pour les candidats présentés par

LE S.N.T.R.S.-CGT (ITA)

TITULAIRES

HENZEL Daniel
POCHOLLE Pierre
DERRIEN Danièle
MINGHELI Claude
LOREAU Nadine
SIVY Monique
ROMQUIN Nicole

SUPPLEANTS

BAZIN Jean-Pierre
MIGLIERINA Marie-Thérèse
LABBE Martine
MICHEL Robert
LOMBARD Colette
DRONNE Marie-Thérèse
MARTIN-RIVAS Jean-Louis

LE S.N.C.S.-FEN (CHERCHEURS)

TITULAIRES

ERARD Dominique
LESIGNE Claude
JANIAUD
SCHAUB

SUPPLEANTS

MEJEAN
QUEVAL Claude
CHEVILLARD Claude
DIGIAMBERNARDINO Dino

LES RETRAITES

● OU EN SOMMES-NOUS

La retraite à 60 ans ? Elle est déjà possible aujourd'hui. Mais la chute des revenus est la raison principale du départ tardif à la retraite.. En dépit des améliorations apportées en 1971 par la loi BOULIN sur le montant des pensions (50 % du salaire plafonné à 65 ans et 25 % à 60 ans après 37 ans 1/2 d'activité). Le montant des retraites à 65 ans reste très bas : sur 8 252 043 retraités plus de la moitié recevaient moins de 60 F par mois alors que les titulaires de la fonction publique ayant cessé leur activité perçoivent en moyenne 1628 F par mois.

Triste constatation pour les agents contructuels de l'INSERM. Selon les dispositions actuelles à 60 ans après 37 1/2 années d'activité, nous avons :

Régime général + IRCANTEC = 33 % du traitement moyen de la carrière alors que les fonctionnaires titulaires perçoivent 60 à 65 % du traitement de fin de carrière, d'où la bataille qui nous reste à mener en vue de la titularisation.

Qu'est ce qui compose la retraite des ITA ?

- pension vieillesse de la Sécurité Sociale
- retraite complémentaire de l'IRCANTEC

a) régime général de la Sécurité Sociale
La retraite du régime général ne concerne que la partie du salaire inférieure au salaire plafond (2750 F / mois au 1/1/75).

Le montant de la retraite dépend de 3 éléments

- salaire annuel moyen (10 meilleures années d'activité après le 31-12-47 les salaires de chaque année étant multipliés par un coefficient de revalorisation)

- âge
taux de 25 % à 60 ans, majoré ensuite de 1,25 % par trimestre ce qui donne 50 % à 65 ans, 75 % à 70 ans....

- durée d'assurance
pour une durée d'au moins 150 trimestres (37 1/2) la pension est entière, pour une durée inférieure à 150 trimestres la pension est proportionnelle à la durée d'assurance.

b) IRCANTEC

L'IRCANTEC gère un régime de retraite complémentaire au régime général. La généralisation des retraites complémentaires date de 1973 mais l'IRCANTEC date du 1/1/71 et provient de la fusion de la retraite complémentaire des cadres IPACTE (créé le 12/12/51 et de la retraite complémentaire des non cadres IGRANTE (créé le 31/12/59).

Doivent cotiser :

- les agents non titulaires (à temps complet ou partiel) de l'Etat ou des Etablissements publics (qu'il aient ou non le caractère industriel ou commercial). des départements ou des communes.

Les agents peuvent cotiser depuis l'âge de 18 ans jusqu'à 65 ans et plus.

Le montant annuel de la retraite complémentaire de l'IRCANTEC est le produit du nombre de points acquis par cotisation, par validation et par points gratuits en cas de maladie par la valeur du point.

La valeur du point est de 0,659 depuis le 1-7-75. La retraite servie suit l'évolution de la valeur du point, lequel suit l'évolution des salariés de la Fonction Publique.

La retraite peut être demandée à partir de 55 ans mais elle se trouve alors affectée de coefficients de réduction

55 = 0,43 60 = 0,78 64 = 0,96

Toutefois ces coefficients ne sont pas appliqués dans les cas suivants :

- inaptitude au travail reconnu par la Sécurité Sociale entre 60 et 65 ans
- anciens déportés ou internes âgés de 60 ans titulaire de la carte de déporté, d'internés de la résistance ou d'internés politiques
- licenciement dans l'intérêt du service entre 63 et 65 ans.

Ce système de retraite a de nombreux inconvénients dont les principaux sont : l'insuffisance des pensions, la limite d'âge et l'insécurité

- l'insuffisance des pensions

  Un technicien 2B (ayant versé ses 37,5 annuités) parvenu en fin de carrière à la catégorie 3A percevra à peine 40 % de son salaire

- l'âge pour percevoir sa pension de retraite sans abattement est toujours de 65 ans
- l'insécurité

  Dans les systèmes dits "par répartition" le calcul des retraites dépend de facteurs variables
  . plafond de la sécurité sociale
  . fixation du salaire de référence annuel et de la valeur du point

En outre, l'Etat ne garantissant pas le maintien constant du rapport salaire/pension la retraite ne suit pas automatiquement la revalorisation des indices.

Il s'ensuit qu'un agent ne peut prévoir à l'avance le montant de sa future retraite son avenir reste incertain.

C'EST POURQUOI LA C.G.T. DEMANDE

- que l'âge d'ouverture à la retraite soit ramené à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, le droit au travail restant garanti au delà.
- l'augmentation générale des retraites et pensions (pas inférieure au salaire interpofressionnel garantie et attei ant très rapidement 75 % du salaire annuel moyen des dix meilleures années, devant être réversible entre époux sur la base de 60 % de la pension de la personne décédée).

Ces améliorations nécessitent des charges supplémentaires il est donc nécessaire qu'elles s'accompagnent d'une refonte du système de financement (entre autre de la Sécurité Sociale) avec une augmentation de la participation patronale complétée par une contribution de "l'Etat".

La C.G.T. défend les retraités, au même titre que les salariés. Elle a constitué l'union confédérale des retraités. Notre syndicat tient à vous faire savoir qu'il a une section nationale des Retraités et qu'il serait très heureux que les retraités de l'INSERM rentrent en contact avec la responsable de cette section : Alice BERNET.

LA MUTUELLE DE L'INSERM

Combien de nos collègues savent qu'elles peuvent adhérer à une Mutuelle en entrant à l'INSERM ? Très peu, trop peu, parce que l'Administration toujours si peu soucieuse de l'intérêt de ses personnels ne prend pas la peine de le leur dire.

Qu'est-ce qu'une Mutuelle et plus particulièrement la M.G.A.S. (Mutuelle Générale des Affaires Sociales) ? à quoi pouvez-vous prétendre quand vous êtes adhérent ? quels en sont les avantages ?

Tout ceci nous allons vous l'expliquer au long de plusieurs BRS, pour bien vous faire comprendre l'intérêt d'adhérer à la M.G.A.S.

Une Mutuelle c'est "une société d'assurances à but non lucratif", à l'inverse des assurances privées dont le but est précisément de faire des bénéfices.

La M.G.A.S. c'est la Mutuelle des personnels de la santé à laquelle nous personnels de l'INSERM pouvons adhérer.

Pour cela il faut avoir soit moins de 40 ans ou adhérer dans l'année de prise de fonctions dans l'Administration, ou provenir d'une autre Mutuelle couvrant les mêmes risques en acceptant la réciprocité en matière de mutation.

La M.G.A.S. n'a strictement rien à voir avec l'IRCANTEC qui est une caisse de retraite complémentaire.

Savez-vous qu'étant adhérent à la M.G.A.S. vous pouvez avoir des prêts pour mariage, personnels, une allocation pour naissance, avoir des indemnités journalières lorsque vous êtes en demi-traitement ?

Et encore beaucoup d'autres avantages dont nous vous donnerons le détail dans nos prochains bulletins, mais si vous voulez des renseignements au sujet de la M.G.A.S. téléphonez à Mme GASTAUD tél : 589 53 07 poste 274.

***

BULLETIN D'ADHÉSION

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE PERSONNELLE : TÉL :

LIEU DE TRAVAIL : TÉL :

- - -

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE - CGT
10, RUE DE SOLFÉRINO - 75341 PARIS CEDEX 07
- SECTION INSERM -

Le Directeur de la publication : G. DUPRE imprimé par nos soins, 10 rue de Solférino - Paris 7è