

SNTRS



informations

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

édité par nos soins.
25, RUE DES CHEVREUSE 91 400 ORSAY Tél. 69.07.60.13.
C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : G. MANDVILLE

SUPPLEMENT AU N° 28

16 DECEMBRE 1988

S.N.T.R.S. INFO.

AUX ADHERENTS INSERM

FLASH

Spécial INSERM.

*Joyeuses
fêtes*



SOMMAIRE

PAGES 2,3,4,5,6	PROPOSITION DE LA SECTION NATIONALE INSERM AU DIRECTEUR GENERAL DE L'INSERM POUR AMELIORER LE STATUT CADRE ET CELUI PARTICULIER DE L'INSERM.
PAGES 7,8	COMPLEMENT DE COMPTE RENDU DE L'ENTREVUE SNTRS-CGT/DG INSERM du 4/11/88.
PAGE 9	RECHERCHE CLINIQUE : COMMUNIQUE COMMUN SNCS-FEN/ SNESUP-FEN/SNTRS-CGT.
PAGE 10	SOLIDARITE ARMENIE ! VOTRE COTISATION 88...
PAGES 11,12, 13,14	SORTIR DES SENTIERS BATTUS... UNE INITIATIVE DE LA SECTION MONTROUGE/CLAMART.

SNTRS**SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**25, rue de Chevreuse
91400 ORSAY

Tél : 89 07 60 13

Orsay, le 12 décembre 1988

SECTION NATIONALE INSERM

M.LAZAR
Directeur Général de l'INSERM
101, rue de Tolbiac
75013 PARIS

Monsieur le Directeur Général,

Nous voulons vous faire part de nos propositions visant à améliorer la situation des personnels de la Recherche et notamment des modifications à apporter au statut cadre et à celui particulier à l'INSERM, aux textes concernant les CSS et le CS, à ceux concernant les primes et le déroulement des concours.

Nous vous soumettons ici les grandes lignes de ces propositions et nous renouvelons notre demande d'ouverture de négociations sur le contenu des modifications statutaires.

Celles-ci devraient essentiellement s'attacher à prendre en compte les évolutions et les spécificités des métiers de la Recherche et des besoins des labos et services. Dans cet esprit, il s'agit :

DES CORPS D'ITA :

Nous demandons l'alignement des carrières d'ingénieurs sur celles de chercheurs, ainsi que l'alignement des carrières d'administratifs sur celles des ingénieurs et techniciens, afin d'en finir avec les inégalités entre corps. Permettre des recrutements de bon niveau suppose de rendre plus attractives les carrières. A cet effet, nous proposons une refonte du corps des I.R..

DES CARRIERES :

D'une façon générale (pour tous les corps), il est nécessaire d'assurer une meilleure rémunération pour les chercheurs et ITA et un meilleur déroulement de carrière.

Cela suppose une révision de la grille actuelle.

Une nouvelle grille, plus cohérente, devra être élaborée sur la base de 8 niveaux de classification correspondant chacun à un niveau de qualification. Nous présentons dans le document, ci-joint, le projet d'une telle grille, dans laquelle se retrouveraient les chercheurs et les ITA.

DU RECRUTEMENT :

De façon générale, les concours sont un des grands sujets de mécontentement chez les ITA. Parmi les principales critiques : la lourdeur du système, l'inadaptation des épreuves, le profil des postes affichés (pour les concours externes), la disparité dans les critères de jugement d'un jury à l'autre.

.../...

Des allègements doivent être apportés. Tous les corps doivent être traités de façon identique ; la composition des jurys doit être revue.

Les conditions de reclassement après concours ne doivent pas se traduire par un ralentissement de carrière (concours externes et internes). Cela vaut également pour les changements de corps au choix.

DES PROMOTIONS

Plusieurs centaines d'ITA sont encore déclassés. Personne ne peut se satisfaire d'une telle situation, et nous demandons un véritable plan de reclassement. Pour opérer celui-ci, le concours interne n'est pas le mieux adapté. Nous proposons la mise en place d'une commission paritaire de reclassement.

Concours internes

Les conditions d'accès aux concours internes doivent être assouplies (limite d'âge, ancienneté, dossier).

La composition des jurys doit être revue.

Changement de corps au choix

Les conditions, pour être proposées, doivent être assouplies (âge, ancienneté). Les possibilités doivent être augmentées.

DES CRITERES :

Des critères négociés, valables pour tous, doivent servir au jugement pour les experts et les CAP, lors des concours externes et internes, de l'évaluation périodique et des avancements de corps au choix.

DE LA LISTE DES EXPERTS :

Cette liste doit être composée de 2 listes, l'une sur proposition de l'administration de l'INSERM, l'autre des organisations syndicales.

LA MOBILITE :

Une véritable politique de mobilité inter EPST soit être mise en place, ce qui implique des négociations entre organismes et la levée de toutes les dispositions dissuasives à la mobilité.

Les dispositions de l'article 240 du statut cadre doivent être appliquées à tous les ITA, quelque soit leur lieu d'affectation (laboratoire ou service).

La notion de "3 propositions", dont une dans le département, doit être rajoutée aux articles 240 et 241 du statut cadre.

LES PRIMES :

Dans l'attente de leur intégration au salaire, des améliorations doivent être apportées :

- application des textes existants aux administratifs, dans les mêmes conditions qu'aux ingénieurs et personnels techniques,
- un taux de 16 % pour tous les corps (ITA et Chercheurs),
- application immédiate de la nouvelle prime dès la nomination dans un corps ou un grade supérieur.

.../...

DU CONSEIL SCIENTIFIQUE ET DES COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPECIALISEES :

Les ITA doivent retrouver (au moins) la place qui était la leur dans ces instances. Cela entraîne l'abrogation des textes qui l'ont remise en cause.

D'autre part, les élus ITA dans ces deux instances doivent pouvoir participer à l'ensemble de leurs travaux. Lors des phases d'évaluation, de promotion et de recrutement des chercheurs, ne participeraient au vote que ceux d'un rang au moins égal au poste à pourvoir ou au chercheur examiné (rang égal étant pris ici au sens catégorie Fonction Publique).

DES MISSIONS

Les frais de missions, contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, doivent couvrir, au moins, la totalité des frais engagés par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

VALIDATION DES ANNEES DE NON TITULAIRES

Elle doit être gratuite de façon à tenir compte de la situation particulière des personnels des EPST.

Tels sont les sujets et les propositions que nous proposons de discuter dans le cadre des négociations à venir.

Dans l'attente de l'ouverture de négociations sur toutes ces questions,

Veillez croire, Monsieur le Directeur général, en l'assurance de notre haute considération.

Pour le Bureau National INSERM

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Driancourt', written over a horizontal line.

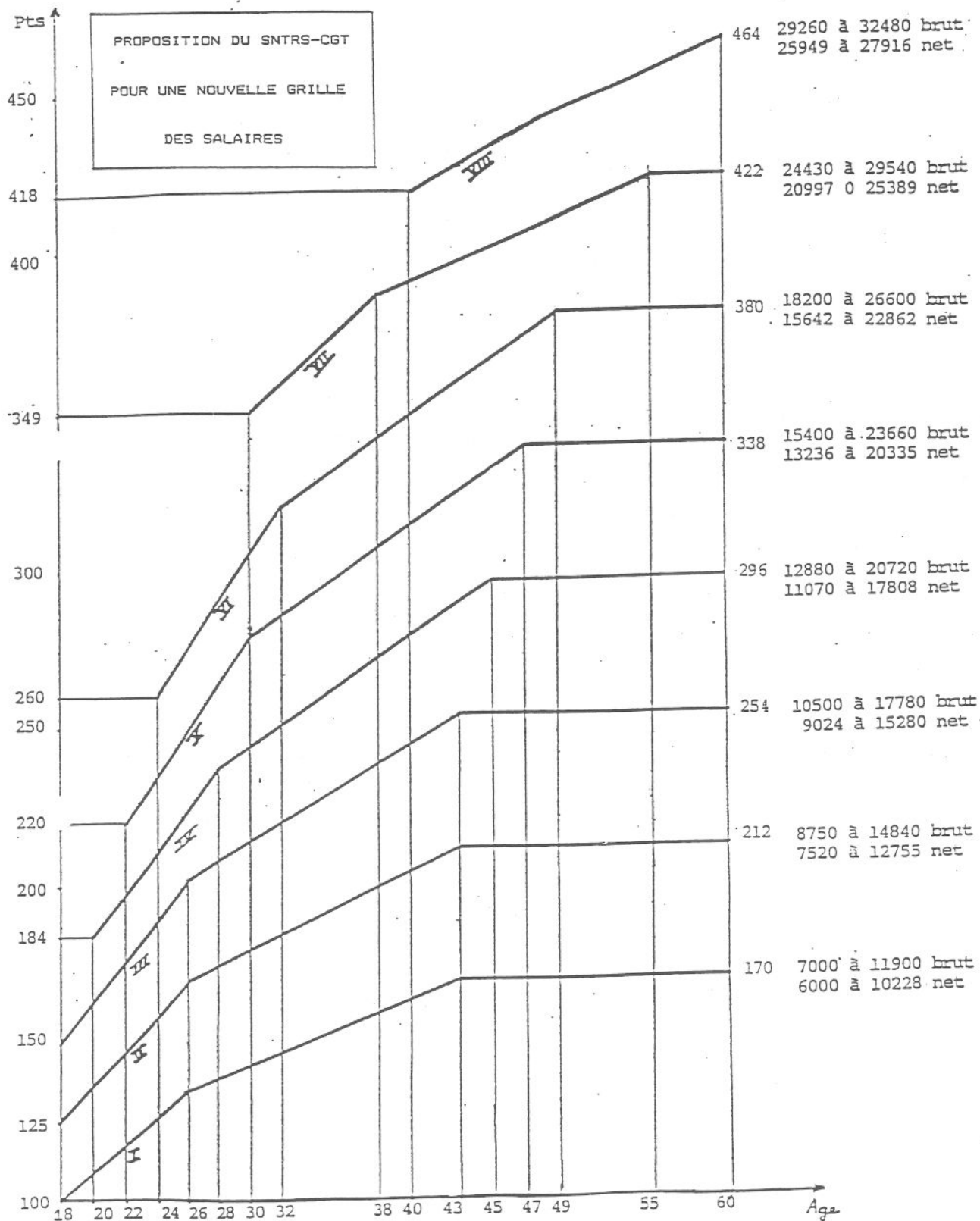
Catherine DRIANCOURT

Proposition du SNTRS-CGT pour une nouvelle grille de salaires.

SITUATION ACTUELLE				NIVEAUX INDICES	PROPOSITIONS DU SNTRS-CGT	
CORPS		SALAIRES BRUTS AVEC PRIME	PRIME ACTUELLE MENSUALISEE		SALAIRES BRUTS PRIME INCLUSE	SALAIRES NETS PRIME INCLUSE
DR cl.exc	F D	31000 27351	333 "	VIII 464 418	32480 29260	27916 25149
IR h.cl	F D	24949 17815	2633	VII 422 349	29540 24430	25389 20997
DR1 DR2	F D	27667 15714	650 DR1 533 DR2			
CR1 CR2	F D	19431 9853	218	VI 330 260	26600 18200	22862 15642
IR1 IR2	F D	21268 11126	2274 IR1 1723 IR2			
CAR	F D	16798 10038	915 "			
IE	F D	16368 9563	1127 IE1 1166 IE2	V 338 220	23660 15400	20333 13236
AAR	F D	16096 8096	915 "			
AI	F D	13438 8666	1017 "	IV 296 184	20720 12360	17808 11070
T	F D	12159 7019	931 T1 831 T2 TJ	III 254 150	17730 10500	15281 9024
BAR	F D	12143 6921	915 "			
AJT AJA	F D	8300 6282	707 "	II 212 125	14340 8750	12755 7520
AGT	F D	7492 5970	691 "	I 170 100	11900 7000	10223 6016
AGA	F D	7334 5970	691 "			
AGB	F D	6924 5834	691 "			

Cette grille a été construite à partir de principes définis dès 1973 par notre syndicat et de revendications déposées depuis.

- = 6000 Frs net minimum (environ 7000 Frs brut), 27900 net maximum (environ 32480 Frs brut = situation actuelle plus 1500 Frs), prime incluse,
- = 8 niveaux de classification correspondant à 8 niveaux de qualification,
- = une carrière, dans un même niveau, de 25 ans maximum, sans barrage,
- = la moitié du gain indiciaire, d'un niveau doit être acquise dans le premier tiers de la carrière,
- = une amplitude de 1,7 maximum entre le début et la fin dans chaque niveau. Cette amplitude est réduite, du niveau 4 au niveau 8, pour tenir compte de l'âge plus élevé de sortie des études.
- = un écart identique entre chaque fin de niveau (42 points dans notre proposition).



**Complément de compte rendu
de l'entrevue
SNTRS-CGT/Direction Générale
du 4 novembre 1988**

L'essentiel des entrevues a fait l'objet du tract d'appel aux manifestations du 15 novembre. Il est malheureusement arrivé trop tardivement (du fait des actions diverses dans les PTT). Nous avons en outre abordé un certain nombre de points importants.

CAP : liste des possibilités de changement de corps au choix pour la session 88 que se tiendra en décembre, et qui verra également la sélection professionnelle.

CORPS	POSSIBILITES BUDGETAIRES	POSSIBILITES STATUTAIRES	OBSERVATIONS
IR2	0,6 (*)poste	273 agents	Pour accéder au corps des IE, les AI doivent avoir une ancienne- té de 10 ans dans le corps AI (!)
IE2	1,6	0	
AI	2 " "	135 "	
TR	1,8	52	
AJT2	2,16 " "	59	
SAR	0	17	
AJA	2 " "	6 "	
AAR	0 " "	43 "	

(*) les décimales sont reportées sur l'année suivante.

Des élections pour de nouvelles CAP avec toutes les classes pourvues seront organisées début 89.

CONCOURS : la direction a décidé d'élargir la liste des experts à tous les personnels figurant au profil des unités INSERM. Ce qui lui permettra de pouvoir nommer toute personne désignée par les présidents pour constituer leur jury.

Nous avons affirmé notre opposition à cette mesure. Il est évident que beaucoup de gens n'attachent aucune importance aux critères de qualification tels qu'ils ont été négociés. C'est donc une nouvelle dégradation dans le fonctionnement des concours.

SELECTION PROFESSIONNELLE

La direction très accaparée par l'organisation des concours externes se déclare préoccupée par la surcharge de travail pour les élus du collège C des CSS ; elle envisage d'élargir la notion de membre des instances d'évaluation aux élus des CAP (ces derniers siégeront donc également au niveau du jury d'examen). Ceci nous paraît tout à fait justifié.

MOBILITE

Des lettres vont être envoyées aux directeurs d'unités et aux ITA leur demandant de faire part de leur souhait éventuel de mobilité en indiquant toutes les précisions souhaitées.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE : une banque de données sur les technologies est en cours de préparation.

FORMATION PERMANENTE : Les directeurs d'unité seront saisis pour la désignation d'un correspondant Formation Permanente dans chaque unité.

- une commission Formation Permanente composée de membres des instances scientifiques, et du CTPC, va être mise sur pied.

PRIMES

- 1/ Retroactivité de la prime des agents nommés en IRL-TRL et SARL au titre de 85 et 86 qui ont donc perdu, du fait du retard de mise en place des CAP, le bénéfice de la majoration de leur prime. Nous avons demandé que si la direction ne peut obtenir le rappel de leur prime, elle compense par l'attribution d'une prime exceptionnelle aux agents lésés par des retards qui ne leur sont aucunement imputables.
Réponse : pas possible.
- 2/ Administratifs : nous avons demandé que les crédits ne soient plus affectés en décision modificative, mais en bonne place sur le budget comme la prime de participation à la recherche.
Réponse : c'est purement formel, il n'y a aucun danger.
- 3/ Informaticiens : nous réclamions depuis longtemps que cette prime servie aux informaticiens de la fonction publique ne soit pas attribuée aux seuls informaticiens travaillant dans des centres, mais aussi à ceux qui sont dans les unités.
Réponse : le contrôle financier s'y oppose car si cela se faisait à l'INSERM, il faudrait le faire aussi au CNRS et coûterait trop cher...

ENVIRONNEMENT SOCIAL : de nombreux problèmes de cantine se posent. Nous demandons une nouvelle fois une réunion du sous groupe de travail du CTPC qui doit traiter tous les problèmes qui étaient vus par la CAS (Commission d'Action Sociale) sous l'ancien statut.

VILLEJUIF : de nombreux problèmes se posent sur le site (-fermeture d'une unité CNRS en cancérogénèse chimique, ce qui pose le problème de l'abandon d'une discipline -départ à la retraite de plusieurs directeurs d'unités...). Nous demandons une réunion de travail pour envisager une politique cohérente de site à Villejuif.
Réponse : le Directeur Général après avoir rencontré le nouveau Directeur des Sciences de la Vie du CNRS accepterait une discussion fin janvier.

Recherche clinique —

COMMUNIQUE COMMUN SNCS(FEN), SNESup(FEN), SNTRS(CGT)

La Direction Générale de l'INSERM vient de rendre publique un certain nombre de mesures ayant pour but le développement de la Recherche clinique. Ces mesures font suite à la tenue du Colloque sur la Recherche clinique et au rapport Conjoncture et Prospective adopté en Juillet par le Conseil Scientifique de l'INSERM. Il s'agit :

- 1) de la création de structures de services, qui joueraient le rôle de prestataires de Conseils ;
- 2) d'un financement contractuel -sous forme de Contrats Normalisés d'Etudes Pilotes (CNEP une centaine de contrats d'un montant de 50 KF sont prévus) ;
- 3) de la nomination d'un Conseiller Scientifique auprès du Directeur Général : Monsieur Pierre CORVOL.

Si nos syndicats partagent le souci d'améliorer l'état de la Recherche Clinique, les mesures avancées ne nous paraissent pas répondre à cet objectif pour les raisons suivantes.

Avant même d'envisager des mesures à l'INSERM, on ne peut considérer le développement de la Recherche clinique en France sans poser les problèmes des structures et du fonctionnement des Hopitaux et des facultés de médecine, du nombre et de la formation des cadres, des moyens divers mis à leur disposition, des relations entre chercheurs et cliniciens, de l'évaluation réelle de l'utilisation des moyens.

En ce qui concerne la création de structures de prestataires de services, si faciliter l'utilisation des compétences de l'INSERM par tous ceux qui s'occupent de recherche clinique est utile, encore faut-il que les objectifs soient clairement définis et la coopération réelle.

Une telle coopération, impliquant une interaction réelle entre l'ensemble des acteurs -cliniciens, chercheurs, ingénieurs, techniciens- devrait s'exercer dans le cadre de leur activité statutaire, sur la base du volontariat, et être reconnue en tant que telle et non sous la forme d'un financement accessoire aux chercheurs ou ITA prestataires de services.

En ce qui concerne le financement contractuel sous forme de CNEP, il nous paraît inadmissible de prévoir une distribution de crédits relevant uniquement d'une décision discrétionnaire du Président des CSS, sans aucune garantie scientifique. Cette procédure, outre qu'elle aboutira à un saupoudrage sans efficacité au gré des rapports de force, aura également comme conséquence de couper les acteurs de la recherche clinique de l'ensemble de la communauté scientifique.

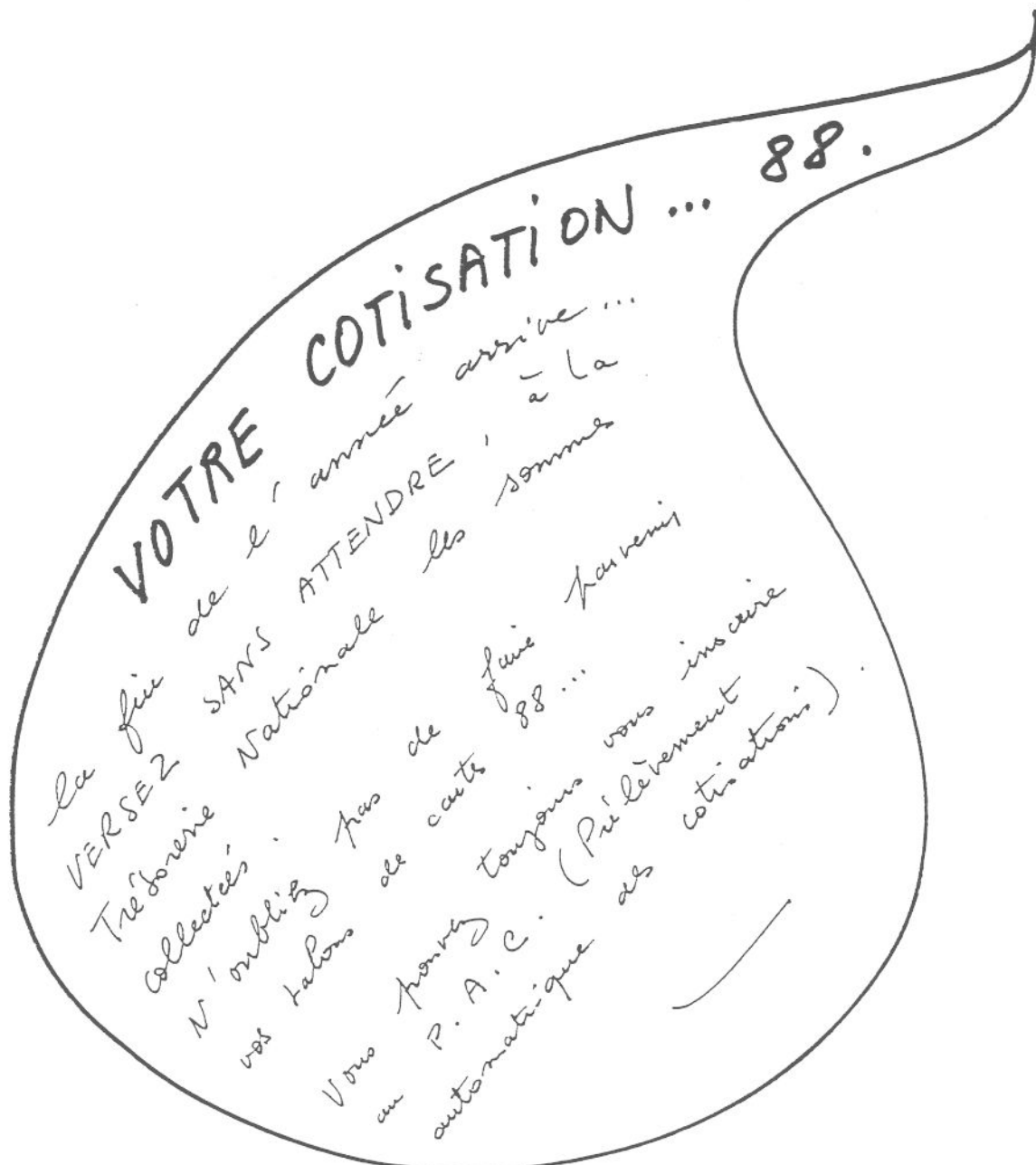
En conclusion, développer la recherche clinique nous paraît devoir relever d'une coopération entre Hopital Public, Université, INSERM, en les dotant en moyens et personnel compétent et non dans le financement contractuel sans contrôle scientifique de consultants ou d'équipes non définies.

URGENT : S O L I D A R I T E A R M E N I E !

Le SNTRS-CGT appelle ses adhérents à prendre toutes dispositions pour organiser des collectes auprès des personnels. Adresser rapidement les fonds recueillis au Compte CGT "Solidarité Arménie" à la Confédération. Libeller les chèques à l'ordre de :

CGT " SOLIDARITE ARMENIE"
et les adresser à la : C.G.T. 263, rue de Paris 93515 MONTREUIL
Cédex.

Vous pouvez également exprimer des messages de solidarité et de sympathie aux syndicats de la République d'Arménie, en les adressant à la "Fédération des Institutions d'Etat de l'URSS", 42, rue Lénine MOSCOU - URSS.



SORTIR DES SENTIERS BATTUS

Chacun d'entre nous sait combien nos tracts, malgré nos efforts pour lutter contre la langue de bois, sont souvent pour nos collègues bien difficiles à "ingurgiter":
Nous reproduisons ci-dessous, une initiative de nos camarades de MONTRouGE - CLAMART, qui souhaitent faire des émules !

SNTBS

C.G.T.

SECTION MONTRouGE - CLAMART

1. rue du 11 Novembre
92120 MONTRouGE

H₂ SO₄

L'ECHO de la Section MONTRouGE * CLAMART

COMITE DE REDACTION

Qui Sommes NOUS ?

Au sein de la Section Syndicale MONTRouGE * CLAMART, nous avons constitué un COMITE DE REDACTION LOCAL, afin d'échanger des points de vue, informations, propositions avec d'autres COMITES DE REDACTION ou Sections Locales.

Notre Rôle ?

Vos problèmes nous et vous préoccupent VRAIMENT !

Nous sommes prêt(e)s à recueillir vos suggestions de rubriques, d'informations, désirs de mutations, création de votre propre Comité, etc...

N' HESITEZ PAS A NOUS CONTACTER.

SUJET BRILLANT!!! voir pages suivantes

P/O LA SECTION LOCALE DE
MONTRouGE * CLAMART

Le comité de Rédaction
(liste non arrêtée)

Martine LABBE ADR17
Thierry DUCLOS ADR17

.../...

LES PRIVILEGES QUI TRAVAILLENT

Un jour j'ai eu la surprise de lire qu'un chomeur offrait 10.000,00 Francs pour qu'on l'embauche !!!

Amusant quand on pense que le travail est un "DROIT", mais je pensais naïvement : " c'est le PRIVE ".

Mais NON !! à l'INSERM aussi on paye. Oh! beaucoup moins (150,00Frs) pour passer un concours à l'issue duquel il est fort probable qu'il n'y aura pas d'emploi :

LE SECTEUR PUBLIC RACKETERAIT IL AUSSI ?

Moi je pense (et je ne suis pas le seul j'espère!) qu'on donne déjà beaucoup :

Pour une PSEUDO SECURITE d'emploi on a droit à un Salaire dévalué.

Pour passer un CONCOURS on paye un droit de timbre.

La PROMOTION est liée à une OBEISSANCE absolue sur certain lieu de travail.

Etc... la liste peut être longue.

C'EST ASSEZ ! NON ?

Des Privilèges (Mê) contents.

.../...

CRITERES :

Notre Syndicat a défini des critères de qualification OBJECTIFS, repris par la Direction Générale (fiches de qualification) afin de faire correspondre : UN CORPS = UNE QUALIFICATION

Qu'en est-il en réalité ?

Ne sommes nous pas soumis trop souvent aux :

Propositions du Chef de Service

Examens Professionnels !

Choix (LESQUELS) ?

Concours Dérogatoires (à l'ancienneté ?)

Commissions Administratives Paritaires élues par VOUS (sachant que notre Directeur Général à voix prépondérante lors de litige, et que nous avons un nombre de + en + réduit de possibilités) !

Ce que vivent les Secrétaires d'Unités, regardez (autour de vous) dans vos Services, A.D.R, Laboratoires, la situation est la même pour TOUTES les CATEGORIES de Personnel à l'INSERM.

Pour résoudre cela, le SNTRS-CGT est à votre écoute et a besoin de VOUS et NOUS pour créer le rapport de force nécessaire à la mise en place des moyens qui permettront de régler ces problèmes.

A votre AVIS qu'elle est la SITUATION qui vous paraît correspondre le mieux à la FONCTION de SECRETAIRE d'UNITE.

FIGURE A : OUI NON

Figure B : OUI NON

Figure C : OUI NON

Figure D : OUI NON

Rayer les mentions INUTILES (la liste des GAGNANTS sera publiée dans le prochain N° du SNTRS CGT INSERM) Tous à vos plumes.

Observations éventuelles (réponse subsidiaire) :

FACULTATIF

NOM :

Prénom :

Affectation :

document à retourner SVP au SNTRS CGT INSERM
Comité de Rédaction
26 rue de Chevreuse
91400 ORSAY