

SNTRS



informations

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

édité par nos soins

57, avenue d'Italie - 75013 PARIS - Tél. 585.44.44

C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : A. MONTINTIN

NUMERO 8

23 FEVRIER 1982

Spécial T.N.S.E.R.M.

SOMMAIRE

PAGE 2

LA TITULARISATION EN BONNE VOIE.....

Extrait de la déclaration de M. Thérèse VALADAS
Lors de l'entrevue au M.R.T. du 8 février 1982

PAGES 3 à 6

COMPTE RENDU COMMISSIONS PARITAIRES

PAGES 7 et 8

ENTREVUE DU 8.2.82 avec M. LATRILLE, Ministère de la
santé.

PAGES 9 et 10

A PROPOS DU GROUPE DE TRAVAIL - ANIMALIERS - P.O.S.
ET INFORMATIENS

PAGE 11

DROIT SYNDICAL

PAGE 12

PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE

2ème semestre 1981

INDEMNITES PERCUES EN DECEMBRE PAR LES ADMINISTRATIFS

PAGES 13 ET 14

COMPTE RENDU DE L'ENTREVUE AVEC LA DIRECTION, SUR
LA POLITIQUE INFORMATIQUE

La titularisation en bonne voie...

- 2 -

EXTRAIT DE LA DECLARATION DE M. THERESE VALADAS, PRESENTÉE AU NOM DE LA C.G.T., LORS DE L'ENTREVUE AU M.R.T. DU 8 FEVRIER 1982.

Le Conseil interministériel du 5 janvier, tenu sous la présidence du Premier Ministre qui a décidé que dans la Fonction Publique, "les métiers de la recherche bénéficieraient d'un statut particulier relevant du statut général des fonctionnaires, selon les propositions dérogatoires de son article 2, alinéa 3". Et ce, comme l'indiquait le Ministre de la fonction Publique aux fédérations de fonctionnaires le 19 janvier, afin "de construire une nouvelle fonction publique adaptée aux caractéristiques de notre époque".

Cette déviation concrétise de longues années de luttes animées par nos organisations syndicales C.G.T. C'est pour nous une décision juste et importante, décision qui devrait contribuer à faire reconnaître dans le secteur de la fonction Publique le métier de travailleur scientifique, ses spécificités statutaires, ses droits et son rôle, comme nous l'indiquions dans le mémorandum remis le 17 décembre à Monsieur le Ministre, et repris dans les contributions de la C.G.T. au colloque national.

Aujourd'hui donc, il nous apparaît important que le Ministère puisse fixer une date et les conditions dans lesquelles vont s'ouvrir les négociations sur les statuts particuliers de la Fonction Publique, propres à chaque organisme, négociations que nous souhaitons voir se dérouler organisme par organisme, y compris en ce qui concerne le niveau et le contenu des dérogations, comme nous l'indiquions dans notre mémorandum sur l'emploi scientifique.

COMMISSION PARITAIRE

La C.A.P. s'est déroulée dans le contexte du changement de gouvernement intervenu le 10 mai.

Le Président de la République s'était engagé à abroger le projet Aigrain ce qui était la volonté de la majorité du personnel I.T.A. du CNRS et de l'INSERM. Après cette abrogation, les discussions se sont engagées dès le mois de juillet pour situer dans quel cadre les négociations du nouveau statut des I.T.A. s'ouvriraient.

La ferme volonté du personnel d'entrer dans le cadre de la Fonction Publique par un statut dérogatoire a amené la décision finale que nous connaissons maintenant de la titularisation dans ce cadre dérogatoire.

Nous avons donc fait le travail de la C.A.P. dans le double but d'établir en plus des promotions statutaires, le déclassement de l'ensemble du personnel en vue d'obtenir le reclassement de tout le personnel avant l'application de tout nouveau statut et celui de démontrer le bien fondé de nos revendications pour un nouveau statut : la pyramide des emplois à l'INSERM ne correspond pas aux nécessités de la recherche de notre temps et encore moins à une recherche en expansion, but affiché du nouveau gouvernement.

- Promotions - déclassements -

Pour la première fois, la CAP a siégé en ayant connaissance des intentions et du financement que prévoyait la Direction pour les promotions à partir des postes frais du budget 1982 et d'un début de reclassement avec les 70 mouvements obtenus au titre du collectif budgétaire 1981.

Catégorie possibilités à partir de postes statutaires		frais	à partir 70 mouvements non soumis au quota statutaire
--	--	-------	--

2 A	2	0	7
3 A	6	3	3
1 B	3	1	12
2 B	11	0	14
3 B	21	10	0
5 B	7	2	0
6 B	28 qualif. professionnelles		
1 D 2	1	5	
1 D 1	3	?	?
2 D	4	1	7
3 D	10	3	2
4 D	10	7	1

L'Administration pensait nommer en dérogation 74 agents A et B et 6 agents D en dehors des 70 mouvements et une vingtaine d'agents au titre du diplôme dans les mêmes conditions.

CATEGORIE D

Dans l'ensemble, la tenue des commissions paritaires cette année s'est déroulée dans de meilleures conditions que dans le passé.

La Direction a dans la plupart des cas, respecté les critères définis en séance plénière :

- ancienneté dans la catégorie
- ancienneté à l'INSERM
- qualité du dossier,

ce qui a permis d'arriver à des compromis acceptables. Les listes publiées ne sont donc pas le reflet exact de nos propositions, mais ont obtenu notre accord, sauf en ce qui concerne deux catégories, la 1 D et la 2 D, où l'Administration s'est par contre écartée des critères ainsi définis, et où nous avons maintenu notre liste.

Le désaccord a essentiellement porté sur le problème des secrétaires d'unités pour lesquelles l'Administration juge qu'il n'existe pas de fonction de ce niveau (1 D ou 2 D) dans les unités.

Cette position nous a paru inacceptable, et nous avons soulevé à cette occasion, le problème de la publication des emplois vacants, devant garantir des chances d'accès égales pour tous à des fonctions de responsabilité.

Ceci souligne une fois de plus, la nécessité pour les personnels, de veiller à ce que leur dossier soit correctement rempli lors des notations, et en particulier la partie intitulée "description exacte des fonctions exercées par l'intéressé".

Rappelons que tout agent peut joindre un rapport complémentaire sur le travail qu'il effectue.

CATEGORIE 1 B

L'an passé, il n'y a pas eu de liste de propositions de promotions à la catégorie 1 B à l'ancienneté étant donné l'absence de recrutement l'année précédente.

Cette année du fait d'une interprétation plus saine des possibilités statutaires, une liste à l'ancienneté de 13 noms pour l'accès à la catégorie 1 B a été établie,

- la liste de reclassements aux diplômes pour l'accès à la catégorie 1 B comporte 41 noms, ce qui montre les besoins de postes de cette catégorie pour faire face à l'évolution de la qualification des ITA

En ce qui concerne les échelons accélérés 30 propositions correspondant aux possibilités statutaires ont été faites.

CATEGORIE 2 B

Cette année à l'ancienneté, il y a 0 postes et 14 mouvements ce qui devrait permettre le reclassement de 14 agents inscrits sur la liste à l'ancienneté dans la catégorie 2 B

- au diplôme, 27 agents sont à reclasser en catégorie 2 B

Pour ces catégories, si on a pu connaître le nombre de reclassements (postes créés et mouvements) qui s'effectueront au titre de l'ancienneté, il nous a été impossible de connaître le nombre de promotions qui devraient être effectuées au titre du reclassement au diplôme. Il importe donc de maintenir la pression pour obtenir au cours de l'année, le pool de postes nécessaires à effectuer le reclassement au titre du diplôme et à la dérogation.

D'autre part, l'état des listes d'attente à l'ancienneté, est trop grave pour ne pas réclamer aussi il faut que soient créés dans les plus brefs délais, les postes nécessaires au reclassement.

CATEGORIES 7 B à 3 B

En ce qui concerne le reclassement, après un examen de toutes les feuilles de notes des agents de plus de 8 ans d'ancienneté dans les catégories 6 B 5 B 3 B, en soulignant que l'évaluation est difficile, compte tenu de la façon irrégulière dont sont décrites les fonctions des agents, l'autonomie dans le travail et les responsabilités, nous avons affirmé que entre 75 et 90 % de ces agents sont déclassés et font déjà le travail de la catégorie supérieure, voir plus. Pour les autres, nous n'avons pas dit qu'ils n'étaient pas déclassés, mais que le dossier ne permettait pas de porter une appréciation.

Nous avons souligné qu'il y avait également des déclassés parmi les agents qui ont moins de 8 ans d'ancienneté et que en tout état de cause, il faudrait une commission d'intégration pour faire entrer les agents dans le nouveau statut avec la reconnaissance réelle de leur qualification.

Nous avons également insisté sur les points les plus "noirs" : à l'ancienneté, le passage 3 B en 2 B où cette année nous avons sur la liste d'aptitude les agents depuis 1964 dans la catégorie, le passage 2 B en 1 B à l'ancienneté, et les listes 1 B diplômés (41 agents) et 2 A diplômés (47 agents).

Nous pensons donc que l'effort de reclassement doit porter plus particulièrement sur ces goulots d'étranglement.

En ce qui concerne le déroulement des C.A.P. proprement dit pour ces catégories, nous sommes arrivés à des listes à l'ancienneté et sur titres qui ont fait l'unanimité, sur nos critères, sans affrontement avec l'Administration. Pour les échelons accélérés, nous nous heurtons toujours aux mêmes difficultés : manque de renseignement sur les listings de l'administration sur les échelons, précédemment obtenus, insuffisance des possibilités statutaires par rapport à l'effectif de la catégorie, qui font que nous sommes amenés à faire des compromis entre la liste de l'administration et les listes des différents syndicats. Etant donné les effectifs (par exemple dans la catégorie 3 B), il est difficile d'être à même de ne pas participer à des injustices involontaires.

L'Administration s'est engagée à ce que la totalité de la liste (28 agents) d'accès à la catégorie 6 B à la qualification professionnelle soit promue. Auquel cas les échelons accélérés 7 B n'auront pas d'application.

EN CONCLUSION - L'établissement d'embryon de listes complémentaires, nous a permis de constater une fois de plus, la réalité de ce que nous dénonçons depuis de nombreuses années : le désordre de la pyramide des emplois à l'INSERM et le sous classement important des agents. En effet la quasi totalité des dossiers de plus de 10 ans que nous avons examinés, fait apparaître que les agents effectuent déjà depuis un certain temps le travail d'un niveau supérieur à la catégorie dans laquelle ils sont classés. D'ailleurs, les notations dans leur grande majorité, font état de ces qualifications, et des besoins de leur unité qui nécessite des postes d'un niveau supérieur. C'est pourquoi, le problème de l'ajustement des besoins de la recherche qui par nature sont évolutifs au niveau de recrutement actuellement existant dans le statut, ne peut en aucun cas être réglé par une simple fusion des catégories anciennes pour le futur statut (voir publication).

Ce nouveau statut devrait donc prévoir une hiérarchie des emplois permettant de couvrir l'ensemble de ces besoins.

- amplitude de carrière plus grande
- création de véritable catégorie d'ingénieur
- création de catégorie supérieure pour les hauts cadres administratifs,
- revalorisation d'un certain nombre de diplômes
- Possibilités de reconnaissance permanente d'une qualification nouvelle acquise,

Il va de soit que le classement des agents dans ce nouveau statut suppose le passage de tous les dossiers devant une commission paritaire chargée de veiller à la prise en compte de leur réel niveau de qualification pour leur intégration dans les nouvelles catégories, ce qui semble être agréé par notre nouveau Directeur général.

Lors de notre première entrevue avec lui, nous lui avons réitéré oralement la demande sur deux points faite dans notre première lettre à savoir :

- 1) Qu'il prenne des mesures pour que les élus I.T.A. aux CAP puissent établir la liste de tous les agents déclassés,
 - 2° Qu'il intervienne auprès des Ministères pour qu'une solution au problème des déclassés soit trouvée
- (le Directeur général du CNRS s'est engagé à faire une demande de collectif budgétaire pour régler ce problème

Il est crucial que la campagne de signatures de pétition sur le plan de reclassement s'intensifie, là où le texte publié dans le dernier spécial INSERM, est présenté aux personnels, il est largement signé. En effet nous sommes le seul syndicat à nous préoccuper de cette question.

Syndiqués, agissez pour obtenir votre reclassement.

Une nouvelle réunion de la CAP est prévue en fin du 1er trimestre 82 pour répartir les 75 mouvements qui pourraient représenter une centaine de reclassements

A notre demande,

Une réunion de la Commission de dérogation est également prévue, mais nous a-t-on dit "c'est la dernière réunion avant la mise en place du nouveau statut" et comme par ailleurs le MRT a souligné qu'il envisageait le reclassement uniquement par passage d'une catégorie à l'autre, sans saut de catégorie on peut craindre que contrairement à ce que M. LAUDAT nous avait annoncé, il n'y aura aucune nomination au titre de la dérogation, c'est à dire reconnaissant la qualification justifiant un ou plusieurs sauts de catégories.

Ce que l'Administration appellera alors nomination à la dérogation, ce sera une nomination dans une catégorie inférieure à celle reconnue par la Commission de dérogation, et compatible avec le fonctionnement de la commission administrative paritaire, donc c'est bien une non reconnaissance de la qualification.

Assistaient à l'entrevue, les représentants du SNTRS, du SNCS et du SNES Sup.

la discussion a porté principalement sur la situation des hors statut à l'INSERM. M. LATRILLE nous a exposé le point de vue du Ministère de la Santé sur ce problème crucial, abordant successivement le dossier des hors statut payés sur crédits propres du Ministère de la santé, le rôle actuel des diverses Associations (Loi 1901) reconnues ou non, d'utilité publique et leur rôle futur la nécessité de résorber le nombre très important des hors statut (en évitant tout licenciement) existant actuellement et aussi le moyen efficace de prévenir une nouvelle fabrique des hors statut.

1) Il est tout à fait souhaitable et possible par transfert de ligne budgétaire, de transformer les crédits actuellement versés par le Ministère de la santé à l'INSERM au titre de "contrat" de recherche en postes budgétaires (60) permanents INSERM ; en effet, une des missions de l'INSERM est de renseigner le Ministère de la Santé sur les problèmes de santé en France donc d'entreprendre toutes études jugées utiles par le Ministère. Il n'est que juste que le personnel le plus qualifié pour ces études (à savoir les personnels INSERM formés à la recherche épidémiologique et clinique) en soient chargés. Rappelons au passage que M. LATRILLE nous a bien précisé qu'il est absolument hors de question de constitution "d'institut" hors INSERM, relevant uniquement de la santé, et affecté à ces études de Santé publique, alors que ce travail relève statutairement et logiquement de la compétence de l'INSERM.

2) Il lui a semblé que la même opération de transfert budgétaire est possible concernant les crédits versés par la DRET à la Sécurité sociale : des pourparlers avec le Ministère des armées ont presque réglé la situation des 19 hors statut DRET dans la mesure des postes budgétaires. Quant à la Sécurité Sociale, seule une entrevue au Ministère de la Solidarité nous donnera une réponse. (Cette entrevue a déjà été demandée)

3) Mais la masse des hors statut est rémunérés sur crédits provenant des diverses Associations Loi 1901; M. LATRILLE pense indispensable la mise en place d'un plan d'intégration (qui pour l'instant n'existe pas et auquel le M.R.T. est opposé !) Mais en attendant, il faut obtenir des dispensateurs de crédits, un fond de garantie pour maintenir la rémunération des agents qu'ils payent actuellement jusqu'à leur intégration, en alignant les conditions d'emploi (carrière, salaires, conditions de travail) sur celles des agents de l'INSERM.

De plus il faut tout mettre en oeuvre pour tarir cette source de hors statut, de façon à ce que ce problème d'intégration ne se repose plus comme cela s'est passé jusqu'à présent à peu près tous les 5 à 10 ans.

Comment procéder auprès des Associations Loi 1901, empêcher l'utilisation sans contrôle scientifique de crédits énormes d'une part, d'autre part, le recrutement sur une partie de ces crédits de personnel hors statut.

Il pense possible, lors d'une table ronde organisée entre le Ministère de la Santé les Associations et les représentants des autres ministères concernés, de régler ces problèmes : par exemple obtenir des Associations qu'elles ne recrutent plus de personnel nouveau (boursiers, vacataires hors statut de toute sorte) et que les demandes d'attribution de crédits, soient examinées non plus par un petit nombre de scientifiques qui se servent au passage, mais après avis d'un conseil scientifique avec publication des bénéficiaires, et évidemment contrôle a posteriori du travail fait.

En sommes obtenir que l'utilisation de ces sommes gigantesques soit aussi transparente que les budgets des organismes et unités de recherche. Obtenir aussi que ces associations, dans le cadre d'une convention type, passent des conventions adaptées à chaque association avec l'INSERM (où même les unités) garantissant

outre ce mode d'attribution de crédits, le non recrutement de personnel mais le maintien de l'emploi des actuels hors statut, tel qu'il a été défini précédemment.

Un moyen de pression existe pour obtenir/de ces associations (les plus "riches": le label "utilité publique". Le Ministère de la santé qui l'accorde, peut aussi le retirer, et on peut imaginer la diminution de ressource qui en résulterait pour ces associations.

En sommes, tous ces points exprimés par le Ministère cadrent bien avec nos propres revendications.

Après cette constatation, nous avons demandé à M. LATRILLE si en tant que Ministère de tutelle de l'INSERM, il s'engagerait à défendre cette orientation tant auprès du M.R.T. que par exemple des Finances.

La réponse est sans équivoque : c'est OUI !

Cependant il y a des limites aux attributions de notre Ministère de tutelle, entre autres les prérogatives du M.R.T.

C'est de celui-ci que dépend l'enveloppe recherche (budget et postes), la répartition de cette enveloppe entre les organismes, les modifications des statuts tant du personnel que des organismes. (donc des hors statut).

C'est ensuite que le Ministère de la Santé prend la relève pour gérer ce qui lui est imparti au titre de l'INSERM.

Toutefois, M. LATRILLE s'est engagé à discuter avec le M.R.T. des problèmes hors statut de l'établissement d'un plan d'intégration, mais il n'en demeure pas moins que notre démarche auprès du MRT pour des négociations sur ce problème et sur les problèmes des statuts est indispensable.

Seule l'action du personnel donnera toutes ses chances à la satisfaction de ces revendications.

=====

A PROPOS DU GROUPE DE TRAVAIL - ANIMALIERS - P.O.S.
(Professions Ouvrières et de Service) ET INFORMATIENS

=====

Les propositions du SNTRS CGT dans ce groupe de travail, sont claires. Elles s'appuient sur ce qui a été fait au CNRS

- 1° - Etablissement de définitions de fonctions avec différents niveaux de qualification de chaque profession
- 2° - Recensement par questionnaire des agents et de leurs fonctions
- 3° - Procédure rapide d'évaluation du reclassement éventuel de l'agent ; éviter les examens professionnels qui nécessiteraient la mise en place de jury pour apprécier la qualification parfois d'un seul agent et feraient trainer la situation pendant des mois
(L'administration est favorable à l'examen des dossiers par la Commission de dérogation)
- 4° - Demande d'un collectif budgétaire permettant de reclasser ces personnels. (Des centaines d'agents l'ont été au CNRS sous les précédents gouvernements)

Le groupe de travail s'est scindé en 3 sous groupes.

LE GROUPE INFORMATIENS - Il a rédigé un questionnaire qui a été envoyé à tous les I.T.A. par la Direction générale. Plus de 100 réponses ont été reçues et dépouillées. 57 questionnaires ne posent pas de problèmes sur le caractère d'informaticien et le niveau du travail effectué. Un bref examen fait apparaître un grand nombre de déclassements. Les autres recevront une lettre leur demandant plus de précisions. Une définition de fonction informatique va être réalisée à partir des diverses activités décrites dans les questionnaires.

LE GROUPE ANIMALIERS - Un questionnaire va également être envoyé aux I.T.A. La grille ci-jointe a été établie page 10)

LE GROUPE P.O.S. Le SNTRS n'ayant que deux représentants qui se sont répartis dans les deux sous groupes précédant le groupe P.O.S. n'a fonctionné qu'avec retard, et qu'au moment où le S.N.T.R.S. a obtenu un 3ème représentant. Un compte rendu sera fait par la suite sur les définitions de fonctions qui seront établies sur la base de ce que nous demandons, c'est à dire celles du CNRS.

PROPOSITIONS

Connaissances techniques

Caractéristiques

Catégorie	Niveau des diplômes exigés au recrutement	Formation permanente ou postuniversit.	Recasement Orléans	Institut Curie	Recrutement	Recasement	
1A							
2A	Grandes Ecoles vétérinaires			Vétérinaire responsable des animaleries			
3A	Maîtrise Ecoles						
1B	Licence	D.P.H.E.		Responsable animalerie			Responsabilité et initiative totales + connaissances 28
2B	B.T.S. 2 certificats de licence			Animalier qualifié 1ère catégorie			Responsabilités et initiatives partielles - Connaissances relatives en nutrition, microbiologie appliquées à l'élevage, pathologie, génétique, etc... Formation de stagiaires.
3B	Baccalauréat (Créteil) B.T. B.E.P.A. (Yver-dôme)	DUBAL (Créteil)		Animalier qualifié 2e catégorie	Responsable (petite animalerie 5 à 10 pers.)	Bac ou équivalent	Connaissances générales en zootechnie, sélections, consanguinité, mutations - notions de pathologie - aide aux stagiaires - Manipulations d'animaux dangereux.
4B		ETPUL (Créteil)		Animalier spécialisé (fin de carrière)		Catégorie de promotion, mais à revoir	Elevage ou maintien en expérimentation de colonies à caractéristiques définies - Connaissances zootechniques - Rudiments de génétiques et de pathologie - Manipulations d'animaux dangereux
5B	C.A.P. (Yver-dôme) B.E.P.C. (Créteil)	C.Z. A.L. (Cours Créteil)		Animalier spécialisé (CAP ou env. 5 à 6 ans de formation)		Catégorie normale de recrutement avec CAP ou expérience acquise	
6B				Animalier		Pas de diplôme - catégorie permettant de recruter des personnes sans formation	

* La catégorie 4B actuelle n'est guère différente de la 5B, tant au niveau de la progression des échelons que de la pente de progression. Il faut en faire une véritable catégorie à part, en laissant la pente de progression ou la suppression en facilitant le passage en 3B.

droit syndical

Comme il vous est dit dans le compte rendu de l'entrevue avec M. LAZAR, des négociations vont s'ouvrir rapidement, sur le droit syndical.

En septembre dernier, nous avons envoyé à toutes les sections, un avant-projet de nos propositions en ce domaine, et nous demandions aux régions aux sections, de nous renvoyer leurs commentaires. Nous n'avons rien reçu et ceci nous paraît très dommageable dans la mesure où une idée majeure de ce texte était de donner des moyens réels pour les régions et les sections ; nous aurions aimé vos commentaires.

Mais il n'est pas encore trop tard, et nous vous demandons de vous replonger dans ce texte avec les syndiqués et de nous faire part de vos remarques.

De plus au niveau du CNRS, un texte a été publié dans SNTRS INFO N° 2, du 21 janvier, sur la restauration et l'extension des droits des travailleurs.

Ce texte montre bien la démarche qu'il nous faut suivre pour que tous les I.T.A. soient considérés comme acteurs de recherche.

Nous vous invitons fortement à le lire, et à vous en servir comme base de réflexion pour la démocratisation des instances que nous considérons comme un moyen nécessaire à toutes évolutions positives de la recherche et du droit du personnel.

CATÉGORIE	INDICATEUR	TRAITEMENT MOYEN	INDICATEUR MAJORE	4 X	MONTANT 2/3	FIXE 1/3	MODULÉ	8 X	MONTANT	10 %	MONTANT	TAUX MAXIMUM	TAUX EXCEPTIONNEL
1 A	691	129 507	16	140 360	56	6 907	04	3 453	52	30	119 426	05	29 139 07
2 A 7A9	524	98 208	16	7 856	64	5 237	76	2 618	88	30	114 751	20	22 096 80
2 A 1A6	524	98 208	16	7 856	64	5 237	76	2 618	88	24	111 784	96	17 671 44
3 A	491	92 023	16	7 361	84	4 907	89	2 425	95	24	111 042	76	18 504 14
1 B	472	88 462	12	5 307	72	3 538	48	1 769	24	16	7 076	96	10 615 44
1 B B1S	438	82 090	12	4 925	40	3 283	60	1 641	80	16	6 507	20	9 850 80
2 B	376	70 470	12	4 228	20	2 618	40	1 409	40	16	5 657	60	8 450 40
3 B	336	62 973	12	3 778	58	2 518	92	1 259	46	16	5 057	84	7 550 76
4 B	282	52 852	12	3 171	12	2 114	08	1 057	04	16	4 228	76	6 542 24
5 B	270	50 603	12	3 036	16	2 024	12	1 012	06	16	4 048	24	6 072 56
6 B	241	45 168	06	1 559	04	903	56	451	68	12	2 770	08	4 065 12
7 B	235	44 044	06	1 321	32	880	88	440	44	12	2 642	64	3 965 96

CATÉGORIE	INDÉMNITÉ HORAIRES	INDÉMNITÉ FORFAITAIRE
1 D 2	1.555	1.760
1 D 1	2.453,36	1.677
2 D	2.397,72	2.015
3 D	2.084,32	1.310
4 D	2.038,80	-
5 D	2.026,84	-
6 D B1S	2.029,60	-
6 D		

- 13 -

INSERMCOMpte-RENDU DE L'ENTREVUE
AVEC LA DIRECTION SUR LA POLITIQUE INFORMATIQUE

(21 Janvier 1982)

A la demande des deux syndicats SNTRS-CGT et SNCS-FEN, s'est tenue au siège de l'INSERM une réunion consacrée à la politique de l'INSERM, en matière informatique. Cette réunion faisait suite au mini-colloque informatique organisé par les deux syndicats au Vésinet, le 13 Novembre 1981.

Participaient à cette réunion :

- M. Lyon-Caen, directeur administratif et financier, pour l'administration,
- J.P. Bazin et M. Malandin pour le SNTRS-CGT
- M. Chavance et P. Marcie pour le SNCS-FEN
- M. Saumon pour le SGEN-CFDT

Un compte-rendu des discussions tenues lors de la réunion du Vésinet a été présenté par A. Malandin. Trois aspects en ressortaient :

1. La nécessité d'une instance de concertation entre l'administration et les personnels, chercheurs, techniciens et administratifs concernés et/ou préoccupés
2. La définition d'une approche diversifiée pour aborder les problèmes informatiques dans les formations de recherche
3. La nécessaire reprise sur le fond des efforts pour informatiser la gestion de l'organisme : définition des matériels et complémentarité des logiciels pour aboutir au but visé en prenant en compte la mutation dans la charge et les modalités de travail demandées aux personnels ; aller vers une gestion assurée par des moyens autonomes

M. Lyon-Caen a présenté au nom de l'administration un bilan de la situation. Les points essentiels en sont les suivants :

1. L'INSERM a eu une politique "schéma directeur", en matière informatique ; mais aucun de ses éléments n'a fait l'objet d'une concertation approfondie avec les personnels et les services concernés, avec la formation d'une recherche. De ce point il se félicite de l'initiative prise par les organisations syndicales d'engager cette concertation lors de la réunion tenue au Vésinet.

2. Pour la gestion, l'introduction en catastrophe de procédures informatiques mal analysées et mal expliquées a créé un traumatisme. Certains programmes, inadaptés aux besoins de l'INSERM ont perturbé la vie de l'organisme.

M. Lyon-Caen a avancé trois propositions de réflexions reflétant la position actuelle de la Direction Générale :

a) constituer une "structure exécutive" auprès de la Direction Générale pour concevoir, proposer et assurer le suivi des solutions retenues. Elle sera chargée de l'évaluation des besoins et des matériels, de la formation, de la mise en contact d'équipes ayant des problèmes analogues. Il devrait s'agir d'un collectif limité de 4 à 5 personnes, choisi après un appel public de participation parmi les personnels de l'INSERM. Le mandat serait de durée courte de manière à permettre un renouvellement régulier.

b) constituer une instance de concertation spécifique pour les problèmes informatiques dans la mesure où les instances statutaires actuelles ne sont pas aptes à évoquer ces problèmes. La composition et le mode de désignation de cette instance devraient faire l'objet de nouvelles discussions avec les organisations syndicales.

c) définir un schéma directeur pour l'INSERM

- . au plan de la gestion de l'organisme

- une équipe est constituée réunissant des ingénieurs du CITI2 et des ingénieurs de l'INSERM pour élaborer les cahiers des charges d'une gestion informatisée et répartie entre les 15 secrétariats généraux avec l'option d'une structure propre à l'Institut (Centre-Unité de traitement autonome dans chaque secrétariat et relié au centre).

- . sur cette base la convention passée avec le CITI2 n'a pas été renouvelée à la fin de l'année 1981.

- . au plan des formations de recherche, les discussions devraient être poursuivies pour évaluer les besoins, envoyer le bilan des moyens actuellement constitués, envisager leur évolution et leurs finalités, évaluer les besoins divers des formations de recherches et proposer les solutions possibles et/ou souhaitables, aborder des perspectives résolues en matière de formation des personnels.

Les représentants syndicaux se sont félicités de voir la direction répondre à leur volonté de concertation. La mise en place d'instance de concertation constitue un objectif immédiat. Les syndicats ne sauraient se substituer à une telle instance pour assurer la définition et la gestion d'une politique informatique à l'INSERM.

Les représentants syndicaux ont été très attentifs au changement dans l'attitude de l'Administration dont témoignent les lignes générales du schéma directeur envisagé. Ils ont néanmoins souligné qu'une certaine précipitation dans l'articulation des étapes retenues pour la mise en place de la gestion informatisée portait en elle un risque de dérapage probablement dommageable que ne compenserait pas le gain escompté sur les délais de faisabilité.

Pour affiner nos propositions et débattre avec les intéressés, une réunion est prévue JEUDI 25 FEVRIER au CHU PITIE à 16 H 30 - Salle 204 - 2ème étage. Pour nous, cette réunion devrait permettre de dégager les grandes lignes de la mission de cette "structure exécutive", ainsi que la forme que pourrait prendre l'instance de concertation.