

SNTRS Informations

Bulletin de Liaison

du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique – CGT

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

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

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

N°5

11 mai 2000

7,00fr.

INSERM CNRS INFOS

- | | |
|---|-------|
| 1) <i>Edito par Jean-Pierre Bazin</i> | 2 |
| 2) <i>Réforme siège INSERM : Lettre ouverte au Secrétaire Général de l'INSERM</i> | 3-5 |
| 3) <i>Communiqué de presse du SNTRS-CGT : Pour l'arrêt de l'expertise collective INSERM « risque génétique et travail » demandée par l'INRS</i> | 6 |
| 4) <i>Compte Rendu du CCHS INSERM du 16 mars 2000 (J Kister)</i> | 7-8 |
| 5) <i>Compte Rendu Intersyndicale –DG sur la CNFP (Formation Permanente) (H Carteron)</i> | 9 |
| 6) <i>Compte-rendu CSS 4 (M. Arzi)</i> | 10 |
| 7) <i>Caes 2000 : dernières nouvelles (D. Henzel)</i> | 11-12 |
| 8) <i>Annexes : Soutiens à l'action des personnels du siège de l'INSERM</i> | 13-17 |
| 9) <i>Communiqué du Bureau National sur la restauration</i> | 18 |
| <i>Les syndicats réunis à l'initiative du SNTRS-CGT pour préparer la CNR du 9 mai 2000 ont rejeté le texte de la direction sur la restauration et ont décidé de relancer une campagne d'information et de mobilisation pour reconquérir une restauration sociale au CNRS.</i> | |
| 10) <i>Retraites</i> | 19-22 |
| <i>Initiatives interprofessionnelles :</i> | |
| <i>Semaine de mobilisation du 22 au 26 mai</i> | |
| <i>Manifestations le 27 mai 2000 :</i> | |
| <i>Région Parisienne : 14h30 de République à Saint-Augustin</i> | |
| <i>Province : voir vos sections syndicales SNTRS-CGT et les UL et UD</i> | |

DATES A RETENIR !!!

Commission Exécutive Commune INSERM-CNRS

Le VENDREDI 19 Mai 2000 (*)

Conseil Syndical National

Le VENDREDI 16 JUNI 2000 ()**

(*, **: ces 2 réunions auront lieu à la salle annexe du Collège de France : 52 r Cardinal Lemoine 75005 Paris)

Rappel : en plus des membres de la CE Nationale,
UN DELEGUE par section pour l'INSERM !!

UNE DEMANDE D'ENTREVUE AU MINISTERE DE LA RECHERCHE EST EN COURS.

De la réforme de l'Administration à la contre-réforme d'un organisme : L'exemple de l'INSERM

« Faire de l'argent », c'est l'un des messages que nous aura laissé Claude Allègre, par ailleurs champion de l'hégémonie universitaire sur le système de recherche et de l'Europe libérale faiblement colorée de rose à la Tony Blair. « Interviewé » récemment, le mammoth continue de se disqualifier, au moins comme homme de gauche, en dissertant sur le conservatisme des milieux universitaires et le "stalinisme" de certains syndicats. Si le conservatisme, c'est défendre le service public d'enseignement et de recherche, opter pour la démocratie infiniment plus productive que la technocratie qui conduit inéluctablement à la bureaucratie, nous voulons bien être taxé de conservatisme : la conservation des valeurs de la république et de la démocratie à tous les niveaux de la société.

La situation héritée par Roger-Gérard Schwanzenberg est lourde, car si l'ancien Ministre a été contraint à renoncer à ses attaques frontales, il laisse une loi sur l'innovation qui met à mal le service public, un morcellement des structures de recherche qu'il prétendait rationaliser, un CNRS affaibli par les multiples attaques et tentatives de déstabilisation, l'INRA offert en pâture aux conglomérats agro-alimentaires. Quant à l'INSERM, l'ex-ministre, dans ses déclarations « post-mortem », y aurait réussi sa réforme.

Si la communauté scientifique ne réagit pas avec promptitude, nous ne sommes pas loin de penser que l'ancien Ministre aurait réussi son pari avec le concours plus que zélé du Directeur Général de l'INSERM, Claude Griscelli. Deux faits doivent nous interroger : - la réforme de l'administration de l'INSERM et sa finalité, - et l'un des derniers actes de Claude Allègre ministre, sortant de sa manche 12 postes de chercheurs sans qu'il soit besoin de piocher dans la cagnotte ou de mettre en place un collectif budgétaire. Sont-ce les manifestations qui sont responsables de cette subite prodigalité ou un « coup-fourré » préparé de longue date pour parfaire la sinistre exécution du plan des deux « Claude » pour parachever « l'ouvrage » à l'INSERM.

La réforme de l'administration de l'INSERM consacre, en accord avec les directives ministérielles, la concentration au siège de l'INSERM, d'un aréopage dont la mission essentielle sera de piloter la politique et l'évaluation scientifique de l'organisme. Cette "contre-réforme" se fait suivant des axes directeurs, orthogonaux à l'organisation de la

recherche dans l'organisme, telle qu'elle découle du décret organique de 1983, c'est-à-dire basée sur l'articulation CS-CSS*, avec un CS ayant un rôle fondateur en matière de politique recherche. Les axes prioritaires et prépondérants, autour desquels l'administration s'organise, correspondent grosso modo à ceux des intercommissions.

Parallèlement, Claude Griscelli annonce une montée en puissance de ces intercommissions qui ne sont plus des comités de réflexion sur des thèmes transversaux bien définis, mais des comités ad hoc sur des axes « fourre-tout », chargés de recruter les chercheurs, de créer des EPI/EMI (Equipes Propres et Mixtes INSERM) et des ERTM (Equipes de Recherche Technologique), de mettre en place une politique de contrats (CRES ...). Notre syndicat avait réclamé les intercommissions, à juste titre, du moins nous le pensons, mais nous assistons à un détournement extrêmement pervers et lourd de conséquences pour l'INSERM de ses structures légitimes.

Si l'on accepte de mettre le doigt dans l'engrenage, comme l'a commencé le CS, s'en est fini de la démocratie participative basée sur le système des commissions qui auront de moins en moins de grain à moudre. Les intercommissions en nombre limité, composées d'une minorité d'élus (qui plus est au second degré avec une élection qui tient de la mascarade) et donc d'une majorité de nommés dont 2 ou 3 experts étrangers avec droit de vote auront toutes les attributions des actuelles CSS, c'est dire que l'administration pourra piloter à sa guise pour le plus grand profit des prédateurs qui attendent impatiemment aux portes de l'INSERM et qui se trouvent déjà introduits dans le CA de l'organisme. Cela ne vous rappelle-t-il pas les projets initiaux d'Allègre ? Cela ne devrait-il pas alerter les personnels du CNRS et des autres EPST ? Une puissante réplique s'impose, de toute façon Griscelli doit subir le même sort que Claude Allègre, l'avenir de la recherche à l'INSERM en dépend, cela ne lui fera jamais qu'un salaire de moins !

* CS : Conseil Scientifique

CSS : Commissions Scientifiques Spécialisées.

Jean-Pierre BAZIN
Membre du CA de l'INSERM

**UNE DEMANDE D'ENTREVUE AU MINISTERE
DE LA RECHERCHE EST EN COURS.**

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

Paris, le 13 avril 2000

Aux membres du Conseil d'Administration de l'INSERM

**Réorganisation du siège de l'INSERM :
« votez d'abord, on discutera ensuite ! »**

Le Conseil d'Administration de l'INSERM se réunit ce Jeudi 13 Avril 2000 avec, à son ordre du jour : la réorganisation de l'administration centrale de l'INSERM.

Une réorganisation de l'administration centrale de l'INSERM est actuellement nécessaire et les organisations syndicales dans leur ensemble accueillent le principe de cette démarche favorablement.

Néanmoins, **les modalités de la mise en place de cette réforme et l'absence de transparence, d'information et de concertation par la Direction Générale sont éminemment contestables** et contestées par l'ensemble des organisations syndicales et par les personnels du siège.

En effet, un CTPC sur ce sujet a été boycotté par les représentants des syndicats le 23 Mars pour la raison que ses membres ont reçu les documents sur lesquels ils devaient voter seulement une semaine avant la date de la réunion. Un nouveau CTPC a été immédiatement convoqué 4 jours ouvrés plus tard au cours duquel la Direction Générale a refusé d'ouvrir une réelle concertation sur la réorganisation de l'administration centrale avant tout vote. Les représentants syndicaux, considérant qu'un tel sujet qui concerne tout l'Institut est d'une importance capitale pour son bon fonctionnement, ont demandé le report du vote. Il n'ont pas demandé de bloquer une réforme mais de prendre le temps nécessaire à un débat permettant d'être mieux informés, de pouvoir poser des questions et d'amender le texte. La Direction générale a opposé un refus catégorique en proposant de remettre la discussion après le vote. **Devant une telle attitude, tous les représentants syndicaux se sont vus dans l'obligation de refuser de participer au vote.**

De plus, **ce projet de réorganisation du siège n'a fait l'objet d'aucune information officielle ni d'aucune concertation, ni avec les personnels, ni avec leurs représentants.** Pourtant ce projet concerne directement leurs conditions de travail et leur avenir professionnel. C'est pourquoi les personnels du siège de l'INSERM, très inquiets, se sont fortement mobilisés à plusieurs reprises : deux pétitions successives ont été signées par un grand nombre de personnes du siège, une manifestation s'est tenue jusque dans la salle du CTPC et une grève a lieu ce jeudi 13 avril. La convocation par la Direction Générale d'un groupe de suivi pour la mise en application est prématurée et ne réponds pas actuellement à l'attente des personnels de l'INSERM.

Pour les organisations syndicales, **la Direction Générale de l'INSERM veut, par ce texte réglementaire, redéfinir des missions de l'administration centrale de l'Institut autres que celles inscrites dans le décret organique de 1983** (notamment les fonctions de direction scientifique) et ce, sans aucune concertation avec les Instances Scientifiques de l'organisme.

Pour toutes ces raisons, l'ensemble des organisations syndicales signataires vous demande **le report du vote sur ce texte et un ajournement de l'application de cette réforme.** Elles demandent une véritable concertation sur les changements de structures mais aussi sur les moyens en postes, en budget, en locaux, les réaffectations et les mobilités des personnes.

SNTRS



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

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

LETTRE OUVERTE



Paris, le 27 avril 2000

A monsieur le Secrétaire Général de l'INSERM,

Lors de la réunion du 20 Avril dernier, qui s'est tenue, outre vous-même et le DRH, en présence des représentants de l'ensemble des syndicats nationaux, le SNCS étant excusé, vous nous avez exposé à nouveau les raisons qui président à la réforme de votre administration. Le SNTRS-CGT avait tenu à inclure dans sa délégation un représentant "du mouvement". Les raisons que vous avancez pour justifier votre réforme, sont essentiellement : la complexité de l'organisation administrative (appellation des bureaux et services, doublons, absence d'identification, situation figée), l'hyper-concentration des fonctions administratives au siège de l'INSERM (ce qui est un aveu de l'échec de la déconcentration), la mauvaise organisation (structure matricielle du DISC, cinq services informatiques dépendant directement du secrétaire général) ... C'est un véritable réquisitoire contre l'ancienne équipe de direction.

A notre demande, cette réunion à permis un échange approfondi sur votre réforme et le mécontentement occasionné, par celle-ci, au sein des personnels du siège et des ADR. Ce mécontentement s'est caractérisé par une mobilisation de caractère exceptionnel qui a conduit votre administration à "écouter" les revendications des personnels en lutte au moment de la deuxième réunion du CTPC consacrée à ce sujet et lors du Conseil d'Administration (CA) qui a dû consacrer près de deux heures au même sujet. Les personnels "échaudés" par les précédentes réformes qui ont conduit à la situation désastreuse que l'on constate actuellement, ne veulent plus être les victimes muettes d'une réforme pour laquelle il n'aurait même pas donné leur avis, tant au niveau de ses orientations politiques que de l'organisation et des moyens notamment en personnels. Les organisations syndicales et les représentants "du mouvement" veulent poursuivre le débat. Vous nous avez dit que la réforme était urgente, que vous avez pris le temps de la réflexion, nous vous avons fait remarquer que vous n'avez pas pris le temps de l'explication. L'argument d'urgence ne tient que très peu, du fait que vous avez déjà commencé à mettre en place votre réforme, il faut donc recommencer en partant du cadre défini en CA comme l'a demandé le représentant du Ministre.

Selon vous, la déconcentration doit se poursuivre avec des fonctions de conception,

d'animation et de relation. Vous avez fait remarquer que le système n'a pas été organisé pour que cela marche. Nous sommes d'accord, il faut les moyens nécessaires et déconcentrer réellement. Vous signalez en outre, l'anomalie qui fait que les ADR ne gèrent pas les recettes et qu'il vous faut au moins un mois pour connaître la situation des dépenses de l'organisme ; avez-vous la possibilité d'y remédier ?

Un débat sur l'organisation de l'informatique a été amorcé, il mérite d'être poursuivi, il en va de "l'acceptabilité" de votre réforme qui concerne également, au premier chef, les unités de recherche, mais bouleverse les méthodes et les moyens utilisés jusqu'à maintenant à l'INSERM.

Tout doit donc être rediscuté :

- avec les organisations syndicales et les instances scientifiques, sur les aspects plus politiques de la réforme,
- avec un comité des personnels véritable émanation des comités de service (il faut refaire des élections), les représentants des organisations syndicales, et des représentants élus "du mouvement", concernant le débat sur l'organisation générale et les débats département par département,

Le SNTRS-CGT vous demande préalablement un "état des lieux" : listes des postes déjà pourvus département par département, service par service, liste des postes à pourvoir : fonction, niveau, statut. Ces éléments doivent être fournis pour le siège et pour les ADR.

Mais nous insistons vivement sur la nécessité d'inclure à tous les niveaux de la discussion des "représentants du mouvement" : la réussite du processus en dépend.

Si tout ceci était acquis nous serions preneurs, en tant que syndicat, d'un comité de suivi de la mise en place de la réforme.

Ceci est un relevé de conclusions auquel nous vous demandons d'apporter confirmation écrite afin qu'il ne puisse y avoir d'ambiguïté.

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

Pour le SNTRS-CGT,
J.P. BAZIN

SNTRS



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

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

COMMUNIQUE DE PRESSE DU SNTRS-CGT

POUR L'ARRET IMMEDIAT DE L'EXPERTISE COLLECTIVE INSERM « RISQUE GENETIQUE ET TRAVAIL » DEMANDEE PAR L'INRS

En 1997 l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), organisme paritaire où la voix du patronat est prépondérante, avait renoncé, sous la pression des syndicats (CGT, CGC, FO) et d'une importante campagne médiatique, à mettre en œuvre une recherche sur le thème : « risque génétique et travail ».

En 1998, recherchant manifestement une caution scientifique, l'INRS demande à l'INSERM une expertise collective sur le même thème. Celle-ci vient de démarrer au « Service d'Expertise Collective » (Service Commun 14 de l'INSERM).

Le SNTRS-CGT (Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique) attire l'attention du public et de la communauté scientifique sur un récent colloque, organisé par l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) les 30 et 31 mars 2000 à l'Hôpital la Pitié-Salpêtrière à Paris, sur le thème « intérêts et risques du dépistage génétique en milieu de travail ». Lors de ce colloque, plusieurs scientifiques éminents ont exposé le non-sens scientifique que représenterait une telle pratique. Cliniciens spécialisés en génétique, épidémiologistes, toxicologues, cancérologues ont été unanimes pour conclure qu'en ce qui concerne la susceptibilité à d'éventuelles expositions en milieu de travail, il n'existe aucune corrélation entre l'identification d'un caractère génétique et l'apparition d'une maladie. Rapporté à un individu, ces tests n'ont aucune valeur prédictive positive. Seule l'importance de l'exposition est déterminante et « la prévention doit être environnementale et non génétique » concluent les chercheurs.

Ces journées ont également donné lieu à une table ronde qui rassemblait des représentants syndicaux. (CGT, CGC, CFDT) et un représentant du MEDEF. Ce dernier a introduit, dans le cadre de la « refondation sociale », une proposition de réparation de la maladie professionnelle « au prorata » de l'imputabilité à l'exposition et à la susceptibilité spécifique du travailleur.

Les représentants de la CGT (secteur Confédéral Santé-Travail et SNTRS-CGT) ont pris acte de l'unanimité des scientifiques présents pour dire qu'il n'existe aucune raison scientifique d'utiliser ces tests en médecine du travail. Ils ont pris position pour dénoncer la proposition du MEDEF d'utiliser les tests de susceptibilité génétique aux xénobiotiques dans le cadre de la médecine du travail. Ils ont dénoncé une double tentative de discrimination des travailleurs et de remise en cause de l'imputabilité des maladies professionnelles aux entreprises.

Le SNTRS-CGT, syndicat intercatégoriel de chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs, a également récusé la mise en œuvre par l'INSERM de l'Expertise Collective demandée par l'INRS. Il dénonce ce projet comme inutile et dangereux. Il dénonce également le secret qui entoure tant sa mise en œuvre que son financement (qui pourrait être très important). Ce contrat a été signé par le seul Directeur Général de l'INSERM, Claude Griscelli, sans aucune consultation des instances scientifiques (en particulier du Conseil Scientifique, pourtant chargé d'évaluer l'activité du service d'Expertise Collective). Dans ces conditions, le SNTRS-CGT s'interroge sur le degré d'indépendance et d'autonomie de l'INSERM quant au déroulement et aux conclusions de ce travail. Il demande l'arrêt immédiat de cette expertise collective ainsi que la publication de la convention passée entre l'INRS et l'INSERM.

Paris le 28 avril 2000

Compte-Rendu de la réunion du CCHS de l'INSERM du 16 Mars 2000

Représentants SNTRS-CGT présents : Jean KISTER, Sylvaine LABAUME, Patrick ROBERT

Déclaration des représentants syndicaux.

Les représentants syndicaux tiennent à préciser qu'ils sont solidaires de l'appel à la grève de ce jour dans l'Education Nationale et la Recherche Publique pour la fin du gel de l'emploi public. Ils souhaitent que les travaux de ce CCHS se terminent à 13H précises afin de leur permettre de participer à la manifestation parisienne.

1- Présentation du nouveau Chef du Service des Conditions de Travail, Médecin Coordonnateur, le Docteur Juliette BEIGBEDER.

Dans sa présentation, le nouveau responsable du SCT indique qu'elle a passé plus de 10 ans au CNRS. Elle souhaite développer les réseaux : Ingénieurs H&S, Médecins de Prévention, Chargés de Missions. Outre sa fonction nationale, elle sera aussi Médecin de Prévention pour l'ADR 12. Elle annonce qu'elle va rencontrer les ADR en Avril 2000.

Mr DOUCHIN a indiqué qu'il fallait poursuivre les missions du SCT en cherchant à supprimer les « tendances » corporatives des différents acteurs dans ce domaine.

J KISTER a posé le problème des moyens du SCT après les récents départs de certains personnels non remplacés. Le Secrétaire Général précise que la situation du SCT à l'INSERM « n'est pas pire que dans les autres EPST » ! Il y a des moyens qu'il faut mieux utiliser en « organisant le travail », c'est un problème « d'animation imparfaite » à améliorer. La nouvelle Chef du SCT pense qu'il faudra « évaluer ce service » qu'elle trouve pour l'instant « correct ».

A BERTAULT demande si lors de ses visites dans les ADR, elle ne pourrait pas aussi rencontrer les CLHS ? Mde BEIGBEDER réponds qu'elle souhaite d'abord avoir des contacts personnels avec les acteurs H&S sur le terrain, elle est prête à voir les CLHS ensuite.

2- Suivi des dossiers en cours (F. ROUSSILLE)

- **Marchés** : des recommandations H&S ont été formulées lors des nouveaux Appels d'Offres avec le bureau des marchés ;
- **Veille Technologique** : des procédures ont été faites ou sont en cours d'écriture pour les Ingénieurs H&S : postes Sécurité Microbiologique (PSM), désinfection du matériel ;
- **Iode 125** : des recommandations ont été écrites qu'il faudra diffuser
- **Gants** : nouvelles normes NF

Un débat a eu lieu sur la diffusion de ces « recommandations » : l'Inspecteur d'H&S, Mr GAILLARDIN souhaitant recevoir systématiquement une copie de tous ces documents. Mr DOUCHIN précise que les responsabilités doivent prises à chaque niveau : d'où l'envoi de ces textes aux Ingénieurs d'H&S et aux ADR et non aux Correspondants H&S des Unités.

- Un **groupe de travail** a été mis en place sur « hébergement des animaux transgéniques de groupe 1 » : le problème étant, faut-il séparer les animaux « OGM » des autres « conventionnels » ?
- **Suivi médical des personnels de l'ex-U391 (BIHAIN)** : les personnels INSERM ont été localisés en trois lieux : Rennes, Lyon, Nantes. Pour Rennes et Lyon, le suivi médical est en cours. A Lyon, personne n'est venu aux

convocations médicales ! A Nantes, il y a 2 personnels ex-U391 mais il n'y a pas de médecin de disponible pour les prendre en charge, donc pas de suivi !

J. KISTER a demandé où en était le suivi médical des **personnels non titulaires de l'ex-U391** (essentiellement GENSET) comme convenu lors du dernier CCHS ? Un courrier a été envoyé par l'ADR de Bordeaux, avec aucun retour à ce jour.

*On peut remarquer que ce suivi médical, accepté du bout des lèvres par la DG INSERM, se fait vraiment à minima !! Si on ne trouve pas de médecin pour le faire, on baisse les bras ! Quant aux personnels GENSET hors-statuts, on a envoyé une lettre ... et on se sent tranquille !! Il faudra que le SNTRS CGT relance les procédures pour un peu plus de fermeté dans ce suivi médical : il s'agit quand même de la santé de ces personnels ayant eu à subir des conditions de travail déplorables avec prise d'iode froide à répétition, maltraitance psychologique !! Cette « affaire BIHAIN » n'est pas finie pour nous !!**

- **Formation des nouveaux directeurs d'unités** : il y a eu une intervention sur l'H&S avec un débat avec les 40 directeurs présents. Les questions posées ont concerné les autorisations nécessaires avant de manipuler, les registres H&S, ... Mr DOUCHIN indique que l'auditoire était très concerné par ces questions d'H&S ce qui lui semble très encourageant. A. BERTAULT demande ce qui se passe pour les « jeunes » directeurs d'unités qui n'auraient pas pu suivre cette formation ? Mr DOUCHIN lui répond qu'ils sont automatiquement reconvoqués à la réunion des nouveaux directeurs de l'année suivante. A. BERTAULT demande aussi que ces nouvelles unités soient prioritaires dans les visites de l'Inspecteur d'H&S.

3- Plan de Prévention 2000 (F. ROUSSILLE)

Un **texte de deux pages a été remis en séance** aux membres du CCHS. J. KISTER indique qu'il trouve inacceptable d'avoir à discuter et à voter un « plan de prévention » remis le jour même ! Il précise que pour ce qui concerne les représentants SNTRS CGT si on peut en débattre à ce CTPC, il est hors de question de voter ce texte dans ces conditions.

Le **premier point** de ce « plan » concerne les **conventions INSERM-Universités en matière d'H&S** : le SCT souhaite rédigé un texte « type » pouvant servir de modèle pour la rédaction des conventions locales. J. KISTER demande qu'il y ait consultation des CLHS avant signature de ces conventions locales INSERM-Universités.

Le **deuxième point** concerne le **risque radioactif** : il s'agit d'exploiter les réponses au questionnaire de l'ANDRA, de participer à la mise en place d'un site WEB avec la Société Française de RadioProtection (SFRP) sur les incidents de radioactivité intervenus dans les laboratoires de biologie (en respectant l'anonymat) et de traduire la directive européenne EURATOM 96/29 en droit français (sur de nouvelles obligations des personnes compétentes en radioprotection).

Le **troisième point** concerne la **procédure « déchets interorganisme »** : un **groupe de travail inter-EPST** (INSERM, CNRS, INRA, Universités, plus des représentants du Ministère de la Santé, de la Veille Sanitaire et de l'ADEME) a été mis en place dans le but d'étudier la rédaction de **procédures communes d'enlèvement des déchets sur un site**. Mr GAILLARDIN a indiqué que le

problème était surtout l'absence de preuves sur le devenir des déchets (bordereaux de suivi des déchets) et, en cas de problèmes, c'est le « producteur de déchets », c'est à dire l'INSERM, qui peut être tenu pour responsable !

Le **quatrième point** concerne la **création et l'évaluation des unités** : il s'agit d'intégrer un volet « prévention » dans le dossier de demande de création d'unités INSERM. Il est aussi demandé que les **Ingénieurs d'H&S aident les demandeurs** dans la rédaction de ces dossiers. Mr DOUCHIN déclare « **qu'aucune unité ne sera dorénavant créée s'il n'y a pas des locaux adéquats** : ce n'est pas à l'INSERM de tout financer ! ». Il précise également que vu le faible nombre d'Ingénieurs d'H&S dans les ADR, seules les demandes de création d'unités en évaluation sélectionnées au niveau du Conseil Scientifique feront l'objet d'un rapport de l'Ingénieur H&S du site. J. KISTER a demandé que cette procédure concerne aussi les **demandes d'EPI-EMI** et pas seulement les créations d'unités INSERM. Il demande également que **l'on tienne aussi compte des personnels prévus dans la demande (statut, suivi médical)** en relation avec le projet scientifique et pas seulement des locaux ! Mr LAHERA indique que l'étape ultérieure pourrait être les demandes de création d'IFR mais il faut d'abord faire en interne.

Pour les IFR, on voit mal comment l'INSERM pourrait demander un dossier « Prévention et H&S » alors que les créations des IFR sont maintenant décidées par le Ministère !! De même, pour les unités mixtes INSERM-Universités !!

Le **cinquième point** concerne la **publication de documents** :

- « suivez le guide » : maquette en cours, pour la fin 2000
- « dossier incendie » : en cours
- « confinement biologique L2/L3 » : en cours

Le **sixième point** concerne les diverses **formations H&S**.

Le **septième point** concerne l'**outil d'évaluation des risques** : il s'agira de trouver une forme « informatique » pour cet outil ce qui supposera de choisir le logiciel adéquat.

Le **huitième (et dernier) point** de ce « plan de prévention » concerne les **situations d'urgence et de crise** : il existe un groupe de travail qu'il faudra « réactiver » !! (*ce qui prouve qu'il ne doit pas être très actif !*)

4- Retours d'expériences (M. GAILLARDIN)

Cela concerne deux « crises » :

- une **contamination par Brucella à Montpellier**
- des « **fuites toxiques** » à Toulouse

Cas de Montpellier :

- **Faits** : Il y a eu une contamination lors d'une culture de cellules (labo L3) du fait du renversement d'un erlemmeyer. Il y a eu décontamination, démontage et remontage du matériel ainsi qu'un suivi médical. Au bout de 6 semaines, des premiers symptômes d'une contamination par Brucella sont apparus, une déclaration en maladie professionnelle est en cours.
- **Questions-Enseignements** :
 - 1) un **confinement L3 a lui tout seul n'est pas suffisant !** Attention au sentiment « on se sent en sécurité parce que c'est un L3 » !!
 - 2) le démontage du matériel n'a pas empêché la contamination
 - 3) y a-t-il eu une résistance du produit biologique au décontaminant ?
 - 4) faire un bilan sur les modes de contamination par Brucella : établir de nouvelles consignes !

Il faut intégrer la prévention au niveau du protocole

expérimental.

Une information a été faite sur la Région. Ces informations seront ensuite reprises dans des fiches de prévention.

Il a été demandé s'il existait une vaccination préventive pour Brucella? La Chef du SCT indique que la vaccination spécifique pour Brucella n'était plus utilisée en France.

Cas de Toulouse :

- **Faits** : A l'occasion de travaux à l'Hôpital Purpan de Toulouse, il y a eu une surpression dans une sorbonne d'un labo INSERM situé en dessous des locaux de l'hôpital avec des **fuites de produits toxiques**. Plusieurs personnes ont été atteintes dans les étages supérieurs. Il semble que cet incident soit du à des conduites défectueuses. Le comité H&S de l'Hôpital a mis en place un suivi médical des personnels concernés. Une liste des produits manipulés sous cette hotte a été établie par l'INSERM. Il y a eu une bonne collaboration entre l'INSERM (unité, ADR) et la direction de l'Hôpital. Mais cette « affaire » a donné lieu à des communications dans la presse locale et nationale (AFP), cette campagne médiatique s'est très vite arrêtée.
- **Questions-Enseignements** : Des mesures seront à prendre sur ce type de matériel (court-circuit, moteur en surface, gainer les conduits, ...) : **il faut exiger un matériel performant et penser à la prévention dès l'achat !** (*beau discours ... mais souvent peu compatible avec les règles de marchés que l'on nous impose !! Car si le « bon » matériel n'est pas dans le marché ?*) Mr GAILLARDIN insiste aussi sur la nécessité de contrôles réguliers par une entreprise extérieure (mais il y a parfois le problème de trouver des gens compétents !). Il déconseille l'usage des ETRAF à la place des sorbonnes car elles sont encore plus dangereuses !

Mme CHEMLA (ADR) s'interroge sur **qui doit payer ses investissements H&S : les ADR, les unités ?** Mr DOUCHIN indique clairement que la participation financière des ADR aux travaux d'H&S doit être « marginale », **ces coûts doivent être pris en compte dès la conception des manipulations par les unités !** Il demande aussi qu'une relance de l'encadrement et de la formation des Ingénieurs H&S soit faite car il y a une grande « diversité de niveaux » !

5- Questions diverses :

- **Correspondants H&S des Unités** : les ADR doivent « faire pression » sur les Directeurs d'Unité là où il n'y a pas encore de correspondant H&S de nommé.
- **Nomination de Mr BOISSET** (Chargé de Mission « Risques Chimiques ») : c'est fait !
- **Questionnaire « évaluation des risques »** : certains Directeurs d'Unité n'ont pas transmis le document aux Correspondant H&S.

** Je rappelle que dans ce compte rendu de CCHS, ainsi que dans les précédents, je retranscris les propos tenus par les différents intervenants et que mes commentaires personnels sont toujours en italiques !*

Prochain CCHS : le **13 Juin 2000**

Compte rendu rédigé par Jean KISTER, Avril 2000

« Projet de dispositif de la Commission Nationale de Formation »

Réunion Syndicats – Administration

Les syndicats ont été convoqués le 20.03.2000 pour donner leur avis sur le projet de la DG.

Etaient présents :	pour l'administration :	M.C. LACRONIQUE (SGEC/DEST) N. TERRIEN (Bureau de la FP/DEST)
	pour les syndicats :	CFTC : A. ROMAN SGEN-CFDT : BACHELET SNCS : SNIRS : SNTRS-CGT : M. HENTZEL-BOURGINE et H.CARTERON

Le projet présente la CNF comme une instance «paritaire» composée de 10 représentants de l'administration «nommés par le DG» et de 10 représentants du personnel désignés par les syndicats en vu de leur représentativité en CAP.

En préliminaire est soulevée la question des ateliers. Le SNIRS interroge sur la représentativité des membres du Comité Scientifique des Ateliers (chorus, cooptés ?) Et indique qu'à la CNF on a l'impression que tous les choix sont déjà faits en ce qui concerne les ateliers. Le SNTRS repose la question du rattachement des ateliers à la FP.

M.C. LACRONIQUE écarte la question. «Nous sommes là pour traiter uniquement de la composition de la commission».

Le débat se déroule autour de 3 axes :

- La CNF instance «paritaire» ou groupe de travail essentiellement technique,
- La nécessaire participation des instances scientifiques et les moyens de les impliquer davantage,
- La remise en cause du rôle prépondérant de la DG dans le choix des membres et le fonctionnement.

Le SGEN se dit d'accord sur le fond avec le projet et sur le caractère paritaire. Il trouve que le problème n'est pas de «structure» mais dans le manque d'intérêt des différentes instances de l'institut pour la FP. Pour impliquer ces instances, il propose que le vice-président du CS soit membre de la CNF.

Le SNCS et le SNTRS ont souligné que la CNF n'est pas une instance «paritaire» au sens où elle n'a pas à entériner des décisions. C'est un groupe de travail technique.

L'administration joue alors sur cet argument pour contester que les syndicats soient représentés. Le SNIRS, la CFTC, le SGEN veulent conserver le terme. Il ne semble donc pas possible de le modifier, bien que chacun soit convaincu du caractère technique de la CNF.

Le SNTRS insiste sur le choix des membres en fonction de leur compétence. Les syndicats le feront sur cette base. Pour les représentants de l'administration, il faut qu'ils soient proposés par les CSS et le CS.

Le SNCS soutient ce point de vue et propose que dans chaque CSS il y ait un correspondant volontaire, ainsi qu'au CS.

L'administration récuse ce point de vue parce que c'est «comme avant, ça ne marche pas» et que les CSS et le CS «ne sont pas motivés».

Le SNCS rétorque que ça ne s'arrangera pas avec des membres «choisis» par le DG.

Le SNTRS propose que dans chaque CSS, une séance soit consacrée à la formation. Tout le monde s'accorde à dire que la CNF doit produire une vision à «long terme».

Le SGEN dit que les représentants des CSS sont importants parce qu'ils vont dans les unités et entendent les besoins, ce qui garantit «l'actualité» car il y a un problème de «concordance dans le temps».

Le SNTRS souligne le rôle de la FP vis à vis des ITA. La FP doit obéir à deux principes : des choix scientifiquement pertinents mais aussi un rôle social : permettre l'évolution des carrières des ITA. Il y a des besoins émergents (parfois urgents) dans le cadre de la mobilité, des recrutements, des revalorisations de carrière. Il faut une meilleure communication et donc redonner une place plus importante aux correspondants formation.

Avec des réticences du SNIRS, le consensus syndical se fait autour de la représentation nécessaire des instances scientifiques dans la CNF, préférable à de représentants nommés par le DG.

Le SGEN propose pour les 10 membres : 8 des CSS, 1 du CS, 1 du CTPC, nommés sur proposition des CSS.

Les amendements au texte sont les suivants :

Représentation : des représentants de l'administration nommés par le DG «sur proposition des CSS et du CS» (ajout).

Pour les organisations syndicales il est proposé qu'elles choisissent 3 chercheurs, 3 ITA et 3 membres des réseaux de la FP.

Attributions : texte amendé : «La CNF élabore une politique de FP» au lieu «assume une démarche prospective»

«La CNF fait des propositions» remplace «la CNF donne son avis».

Fonctionnement : Ajout : le secrétariat est assuré par le bureau de la FP. Texte amendé : La commission fixe elle-même ses réunions (au moins deux par an) et non «sur convocation du Président (le DG)»

Les experts invités le seront «par la commission» elle-même et non par son président.

Ajout : la commission peut être saisie par le réseau des responsables formation.

Les représentants de l'administration prennent note, M.C. LACRONIQUE souligne que le texte ainsi amendé «ne passera pas».

Hélène CARTERON

Compte-rendu CSS 4

Discours de DG :

- Titularisation des chercheurs : il existe des problèmes au moment de la titularisation des chercheurs qui sont recrutés mais qui sont encore en post-doc. Le DG demande que la CSS soit attentive pour que leur intégration se fasse dans les meilleurs conditions.

- Contrats INSERM : Des contrats du type "ATIPE-CNRS" vont être mis en place. Ces contrats seront réservés à de jeunes chercheurs démarrant de nouveaux projets et désirant une mobilité. Une faible proportion de ces contrats sera fléchée.

- Intercommissions : 6 intercommissions ont été créées avec de nouvelles attributions :

1- l'évaluation des "contrats de recherche stratégique" (CRES) pour toute équipe en train de s'organiser et pas encore soutenue par d'autres EPSTs (120 à 150 kf/an pendant 3 ans). Il n'y aura pas d'attribution de personnels ni de locaux. Le responsable doit avoir moins de 40 ans.

2 - Lancement et l'évaluation d'équipes et de réseaux d'innovation technologique et méthodologique appliqués à la santé. 8 à 10 équipes devraient être reconnues et bénéficier d'un apport financier du ministère.

3 - Le recrutement des chercheurs : 12 postes ont été créés (1 CR1 et 1 CR2 par inter-commission) dont 2 en santé mentale et psychiatrie. Le nombre de chercheurs recrutés à l'INSERM cette année est 67 pour les CSSs et 12 pour les ICs. Avec

une prévision de 85 postes pour année 2001, le taux de renouvellement sera de 4 pour cent.

- Veille scientifique et technologique : Il faudra produire une synthèse tous les deux mois afin de mieux organiser les neurosciences en France. Dans ce but, les relations avec le CNRS doivent être ravivées et optimisées, en particulier à Lyon et à Marseille. Un groupe de réflexion

doit être organisé par la CSS4.

- Le partenariat : Le rapprochement avec le CNRS est un axe privilégié, de même qu'avec les fondations. Il y aura des appels d'offre commun avec l'AFM autour des maladies rares et de la thérapie cellulaire.

- Examens quadriennaux : Les examens quadriennaux des unités et des équipes seront mis en phase avec les plans quadriennaux des universités.

Amicalement
M.ARZI.

ARZI Mohammad, INSERM
Hôpital cardiologique,
28, avenue du Doyen Lépine
69500 Bron.
tel. : 04.72.35.76.66
fax : 04.72.34.18.76

CAES 2000: Dernières nouvelles

Le CNAS du mois de janvier a été essentiellement consacré à l'élaboration du budget prévisionnel réel, après avoir eu connaissance de la subvention "octroyée" puis à l'attribution des dotations aux CLAS et bien sûr aux affaires courantes de CAES.

Au cours de l'automne 1999, le CNAS avait envoyé au DG la demande budgétaire 2000 (annexe: la demande et l'argumentation) argumentée à la fois sur l'activité envisagée et sur l'assiette à retenir pour le calcul sur.

Pour l'assiette de calcul, nous avons repris la revendication de toujours, en l'occurrence, le CAES étant celui de tous les personnels payés par l'INSERM (pour commencer!), les titulaires, les contractuels..etc.. nous demandions que la masse salariale de référence au calcul de la subvention corresponde à la totalité des agents payés par l'organisme ce qui n'est toujours pas le cas ce qui introduit une ségrégation supplémentaire pour tous les précaires.

Le second aspect de la demande s'appuyait sur une extension de nos projets dans les domaines sensibles: enfance, en particulier prise en compte spécifique des adolescents(en effet la population INSERM vieillit donc les enfants grandissent), le redéploiement du secteur voyages avec plus de libertés, plus d'ouvertures ainsi que le soutien aux CLAS. Tout cela n'a servi à rien le DG a fait limiter le budget dans les mêmes limites que l'an passé soit 0.58% de la masse salariale des seuls statutaires! Il faut dire que toute l'argumentation avait été présentée au SG et au DRH (voir lexique à la fin) qui opinèrent du bonnet (d'âne?) mais cela n'a rien changé. Pour la Direction et les siens, il en est du social comme des conditions de travail, comme des carrières des agents, comme de la précarité: ils s'en moquent, car eux ne sont bien sur pas concernés!

Confronté à cette situation, le nouveau CNAS a refusé de se plier à gérer la pénurie et nous avons persisté dans nos intentions en décidant de prendre le nécessaire dans les réserves libres (voir annexe) à la limite du possible.

Quelles sont maintenant les principales conséquences pour les différents secteurs? Pour l'enfance, la politique de gestion de la pénurie menée par la précédente majorité avait entraîné des annulations au niveau des petites vacances ce qui était particulièrement grave dans un secteur aussi sensible. D'autres aspects comme des baisses de fréquentation sont peut-être liés à une inadéquation des grilles et de leurs limites, ceci sera revu au CNAS de mai. De grandes décisions ont été prises: subventionner jusqu'à 21 ans (et non plus 18) le camping et les stages UCPA en périodes scolaires, et d'autre part les classes transplantées (neige, nature... si agréées par un Ministère).

Vacances Famille: en 1999, la subvention de pension complète a été supprimée (toujours le syndrome de "gestionnisme aiguë") ce qui n'est certainement pas étranger à une baisse de fréquentation de 9% par rapport à l'exercice antérieur. Nous envisageons de faire pression sur la CNAS pour réintégrer la subvention de pension complète car il semble que ce sont surtout les petites catégories qui en profitaient, ce sera certainement une épreuve pas facile pour y arriver. Nous voudrions aussi, puisque le camping est subventionné (heureusement!), que l'accès aux bungalows de camping le soit aussi. Dans ce secteur, des propositions de d'investissement dans un rayon raisonnable sont à l'étude.

Le secteur voyage est certainement celui qui a progressé le plus. Propositions de "voyages CAES" et de voyages à options ont eu un attrait sans précédent. Ici, contrairement aux autres années, la demande a été satisfaite pour tous ceux qui n'étaient jamais partis. En plus maintenant,

des familles complètes (parents et enfants) se sont inscrites, c'est un fait nouveau dont il faudra tenir compte, et qui n'est certainement pas étranger à la gestionnaire préalablement en cours qui a pu écarter des agents des propositions de "vacances Famille". Dans ce secteur, il nous faudra battre en brèche le sacro-saint quota entre voyages CAES et voyages à option car les arguments utilisés jusqu'à présent ne représentent pas la réalité.

La commission SLC propose des voyages et des activités à thèmes alliant tourisme et découverte : la Hollande en vélo, la visite du Mans, le chemin de St Jacques de Compostelle à pieds, le sud Maroc en 4x4 ou à pieds, des festivals Musicaux ou de Théâtre. Les activités de ce secteur, qui sollicitent l'initiative de bénévoles risquent d'être étouffées par les contraintes de "l'agrément tourisme " (encore un choix foireux des prédécesseurs). En effet les contraintes apportées par l'agrément tourisme sonnent le glas de l'activité autogérée puisqu'il faudra des "professionnels payés " à tous les niveaux (vues les conséquences sur les prix?) mais que cela nous rendra quand même responsables, dans un premier temps, à la place de ces mêmes prestataires de services et qu'en plus cela nous a coûté je crois déjà 160kf. C'est comme on le voit le bon poison pour achever le secteur associatif.

Le développement du secteur Retraités lié bien sûr au travail fait par ses membres n'est certainement pas étranger à l'anisotropie des mouvements de personnel à l'INSERM. Bien regarder les Flash CAES pour connaître les propositions.

Pour le reste, le CAES est en train de bouleverser ses canaux d'information: après les bulletins, c'est maintenant un site Web qui est en train de se mettre en place. Cela signifie que l'information ne sera plus seulement le fait d'une publication verticale mais proposera une véritable inter-activité entre le CNAS, le secrétariat, les CLAS et les agents. Et puis le CAES a toujours sur les bras le monstre islando-polynésien enfanté par l'ancienne

commission "Relations Internationales" avec le soutien de la même ancienne direction du CAES. En effet, la précédente responsable (SNCS) avait voulu engager des projets for coûteux (quand on supprimait certaines activités en secteur enfance...) de paillotes équipées de pirogues en Polynésie (10kf offerts en préalable à une association qui a depuis disparu!) et faisait engager un journaliste et un photographe extérieurs pour couvrir une expédition en Islande. Ce photographe, après coup, nous attaque en justice et nous réclame de, l'ordre de 40kf pour avoir utilisé ses photos (déjà payées) dans les publications CAES. Après consultation juridique, nous avons décidé de ne pas payer (une seconde fois!). Il faut quand même se rappeler, qu'à l'époque, quand les élus CGT ont dénoncé ce gâchis ils ont été insultés par les "camarades" du SNCS).

Maintenant, les élus de l'ancienne direction ne sont plus là. L'ensemble du CNAS veut contribuer à mettre le CAES sur de bons rails, aller de l'avant avec le seul souci de répondre aux attentes des agents malgré les difficultés inhérentes aux restrictions budgétaires, ne pas se résigner. Le succès de la journée "Portes ouvertes" est un exemple des nouvelles méthodes de travail du CNAS.

Daniel Henzel

Lexique :

DG : Directeur Général

SG : Secrétaire Général

DRH : Directeur des Ressources Humaines

Soutiens à l'action des personnels des personnels du siège de l'INSERM

Mobilisation à Toulouse

Les personnels INSERM du site Toulouse Purpan réunis en assemblée générale le 11 avril 2000 tiennent à exprimer leur désapprobation face à l'absence totale de transparence et l'autoritarisme dont fait preuve la Direction Générale dans la mise en œuvre de la réorganisation de l'administration centrale de l'Institut.

Ils s'inquiètent des conséquences de celle-ci sur la vie de l'organisme, sur la qualité de la recherche et sur l'efficacité de sa gestion.

Ils refusent les orientations de mutualisation des ITA, et seront vigilants si celles-ci venaient à se mettre en place dans leur secteur d'activité.

Ils exigent qu'avant toute modification de l'organisation de leur travail, une réelle concertation ait lieu, que leur avis soit pris en compte, et que, surtout où cela est nécessaire, des emplois statutaires soient créés.

Ce texte a été porté collectivement à l'Administrateur délégué, au moment de la tenue du CA du 13-4, pour transmission à la direction générale par une quarantaine de personnes, essentiellement des ITA du site Purpan. Ils ont exprimés leur inquiétude face au projet de modification de l'IFR, en particulier le regroupement de la gestion et du secrétariat des différentes structures INSERM.

La discussion a fait apparaître la volonté de l'administration de mettre en commun les secrétaires existantes, craignant que les futures structures n'ait pas toutes des postes de secrétariat ; de plus développant l'idée que la fonction de secrétaire d'Unité a tellement évolué qu'il faudrait la redéfinir. Propos qui bien sur on été démentis par les personnels, chercheurs et ITA. présents, pointant également que toucher la fonction de secrétaire, revient à s'attaquer à la notion même d'unité.

Inserm

Administration déléguée régionale
Rhône-Alpes, Auvergne

Institut national
de la santé et de la recherche médicale

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions pour nos difficultés depuis janvier 2000 où le logiciel de gestion LMFG 2000 a été installé dans notre ADR.

Tout d'abord, ce logiciel a été installé avec beaucoup de retard fin février 2000, ensuite nous avons rencontré de très nombreux problèmes d'utilisation sur les crédits, commandes, factures etc.

L'ensemble du personnel s'est mobilisé pour récupérer le retard, un nombre important de commandes et factures.

A ce jour et malgré la bonne volonté des agents, il reste encore un nombre important de factures en instances, de nombreux dossiers à traiter avec un logiciel non performant et pas stabilisé.

Vous comprendrez notre inquiétude devant le manque de personnel et un outil de travail non fiable.

Le personnel de l'ADR05

Inserm - Administration déléguée régionale
152, avenue Louis Pasteur
BP 3006
68001 Lyon Cedex 03
Tél. 04 72 13 18 00 fax 04 72 13 18 01
E-mail : adrs@lyon151.inserm.fr

INSERM

INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ
ET DE LA RECHERCHE MÉDICALE

ADMINISTRATION DÉLÉGUÉE RÉGIONALE N°14

2 ter, rue d'Alésia - 75014 PARIS

tél : 01 40 78 92 0

fax : 01 45 80 72 93

PARIS, le 18/04/2000

A L'ATTENTION DU PERSONNEL DU SIEGE

Solidaires de vos revendications, qui sont aussi les nôtres, nous nous associons à votre mouvement et vous communiquons les difficultés rencontrées dans l'accomplissement de nos tâches, à savoir :

- AUGMENTATION DE LA MASSE DE TRAVAIL
- MANQUE DE PERSONNEL
- FONCTIONNEMENT CHAOTIQUE DES SYSTEMES INFORMATIQUES
- RETARD DANS LE PAIEMENT DES FOURNISSEURS
- MANQUE DE COMMUNICATION ENTRE LE SIEGE ET L'ADR
- SOUS-EFFECTIF CHRONIQUE DU PERSONNEL STATUTAIRE ET SON REMPLACEMENT PAR DES CONTRATS PRECAIRES NON RENOUEVABLES
- FORMATION DU PERSONNEL NON PERMANENT PAR LE PERSONNEL STATUTAIRE QUI, EN PLUS DE SES PROPRES TACHES, ASSURE LA FORMATION DES VACATAIRES
- DEMANDE D'AUGMENTATION DE LA PRIME DE TECHNICITE EN RAISON DE L'UTILISATION INTENSIVE DE L'INFORMATIQUE

En conclusion, démotivés et stressés nous ne sommes plus en mesure d'assurer notre mission de GPU dans des conditions normales.

LE PERSONNEL DE L'ADR14

Paris, le 12 avril 2000

Les personnels de l'ADR Paris VI St-Antoine prennent acte de la réorganisation des services du siège. Leur expérience les amène à penser qu'elle sera assortie d'une nouvelle déconcentration vers les ADR de certaines tâches jusqu'alors assurées par le siège.

Or, au vu de la situation actuelle, les personnels de l'ADR Paris VI ne peuvent plus absorber le moindre surcroît de travail, par manque de moyens en personnel et de l'insuffisance de moyens techniques mis à leur disposition.

Il est à noter que l'Administrateur Délégué Régional et le Chef des Services Financiers ne cessent de mettre l'accent sur ces carences auprès des instances dirigeantes de l'Inserm, sans être entendus.

Personnel

Les personnels de l'ADR rappelle que la restructuration des ADR parisiennes, au 1^{er} janvier 1999, devait être mise en place sur la base d'un effectif cible en agents, cible non atteinte à ce jour. Cette situation est la conséquence d'une gestion du personnel à l'Inserm trop rigide qui ne veut pas tenir compte des besoins réels du terrain. Il s'ensuit un surcroît de travail pour le personnel présent, sans compter une perte de temps considérable à former des personnels à statut précaire qui ne deviennent performants que peu de temps avant la fin de leur contrat.

Outil informatique

En 2000, la Direction nous promettait un outil de gestion performant. Ce devait être le LMF 2000.

"Inserm actualités" n° 166, paru en septembre 99, nous l'annonçait comme étant le Logiciel de la Meilleure Façon de Gérer les crédits à l'INSERM mais, au 10 avril, après plusieurs versions, il s'avère être :

le Logiciel Maudit et Franchement Galère

Cette carence engendre un retard de paiement considérable ayant pour conséquence l'altération de l'image de l'Inserm en tant qu'organisme payeur vis-à-vis des fournisseurs, des missionnaires... et en tant qu'organisme gestionnaire vis-à-vis des financeurs (ministères, CEI, OMS...). l'Inserm étant incapable de respecter les échéances des contrats de recherche.

Communication

Une autre difficulté majeure altère le travail quotidien de chacun : le manque d'informations et de procédures écrites. Un exemple significatif : le mode de calcul de la TVA des recettes à l'Inserm a été modifié et appliqué au 1^{er} janvier 2000. Où en est la note d'information et la procédure à suivre ?

Le personnel de l'ADR est obligé de constater que l'évolution des tâches administratives n'est pas assortie des moyens nécessaires. Loin s'en faut. Qui subit cet état de fait ? **LE PERSONNEL EXECUTANT !!!**

En conclusion, après une année 1999 de surcroît de travail et de stress, l'année 2000 enregistré déjà 4 mois ½ de galère.

L'horizon s'obscurcit encore avec la réorganisation du siège.

C'est pourquoi, les personnels de l'ADR Paris VI St-Antoine demandent à ce que leurs difficultés soient enfin prises en compte.

Les personnels de l'ADR Paris VI St-Antoine

Administration déléguée régionale Paris XI

Villejuif, le 10 avril 2000

Au Président du Conseil d'Administration

Le personnel de l'ADR 15/PARIS XI apporte son soutien à la démarche du personnel du siège de l'INSERM.

L'ADR 15/PARIS XI a été restructurée au 1^{er} janvier 1999 avec un nombre d'unités de recherche supplémentaire à gérer, sans moyen en personnel (pôle finance: 7 agents polyvalents de gestion prévus, aucun titulaire). Cette carence a été comblée au 25/10/1999 par l'arrivée de vacataires. Pour finir l'exercice 1999, la quantité a primé sur la qualité.

Les conditions de travail de l'exercice 2000 sont aussi difficiles et dures.

Le personnel de l'ADR 15/PARIS XI a conscience de ne pas servir correctement les laboratoires de recherche.

Le personnel de l'ADR 15/PARIS XI

X ^{TON} Catherine DION
C Pôl GRH
ADR PXI)

Chaimolia (titulaire)

R. F... = ACS / CSF

[Signature] (Solvia Dupont: vacataire)
Palac (ADR 15)

[Signature] (ADR 15.)

[Signature]
S. OIGAN (ADR 15).

V. FERREZ (vacataire).

[Signature] (THALT vacataire)

CHRISTINE SAONIER
(CES) *[Signature]*

TERREZ
A. LAURENT (CDD)

PASCUAL Manuel
titulaire depuis le 02.02.2000

[Signature]
N. CLEMENT (CDD)

LEGER Christel
Titulaire

[Signature] (LANE. Vacataire)

Les personnels de l'Administration Déléguée n°2 Inserm/PACA réunis le vendredi 7 avril à 12.00 h font part de leurs revendications à l'occasion du mouvement du 13 avril à Paris

En préambule, ils apprécient qu'enfin leur existence soit prise en considération. Ainsi, et de manière unanime ils demandent que les problèmes de fonctionnement que rencontre leur A.D. soient enfin entendus, pris en considération et suivis de faits concrets. Il est grand temps, compte tenu des évolutions apparues au cours des 5 dernières années, que les fonctions des administrations régionales soient réactualisées et leur organisation repensée en fonctions des nouvelles données souvent (mais pas toujours) imposées par nos différents ministères de tutelle. La politique de la « Rustine » a assez duré.

En cela les personnels de l'AD n°2 souhaitent que d'une manière généraliste les services et/ou fonctions présents dans les administrations régionales (gestion des Crédits et des Missions, Formation Permanente, Hygiène et Sécurité, gestion du Patrimoine Immobilier Inserm, Marchés Nationaux....) soient rediscutés et redéfinis de façon globale.

D'une manière générale l'A.D. n°2 souffre d'un sous effectif chronique et d'un manque de personnel statutaire. L'attribution de personnels à statuts précaires (CDD, CES et vacations) ne permet pas d'assurer sur le long terme la pérennité du fonctionnement des différents services de l'A.D.. Malgré leur excellente motivation il apparaît que ceux ci ne deviennent très performants et/ou autonomes que peu de temps avant la fin de leur contrat : quelle perte d'énergie pour eux-mêmes et pour ceux qui les ont formés. De nombreux services sont maintenant délocalisés et ces fonctions supplémentaires n'ont pas été assorties d'attribution de personnels en conséquence.

Ces dernières années, suite au départ non remplacé de deux statutaires, deux services ont disparu de l'AD : Documentation et Relations Extérieures/Communication.

Le signal d'alarme est tiré depuis longtemps et malgré les demandes répétées de notre administrateur et du responsable du Service Financier transmises au Siège rien n'a été fait. D'après M Francis Lahera (réunion à Marseille du 5 avril) ces appels au secours n'ont pas été reçus au Siège ! Il en est de même de la motion votée fin 99 par le CSERI PACA !

Le Service de la Gestion ne peut plus assurer correctement ses tâches. La mise en place cahoteuse du LFMG 2000 et des Marchés Nationaux n'est pas fait pour faciliter le fonctionnement de ce service. Il faut que la Direction Générale prenne en considération que les tâches de gestion deviennent de plus en plus techniques et que celles ci demandent la mise en place d'un personnel formé, entre autre, aux traitements informatiques des données. L'éventualité de la déconcentration de la gestion des Contrats de l'Europe ne pourra pas se faire sans affectation de personnels formés supplémentaires.

Pour information : A la demande de notre Administrateur et dans le but d'apurer le retard dans le paiement des factures une partie des personnels affectés à d'autres activités travaillera aux tâches de gestion (saisi et classement du courrier) environ 2 heures par semaine et par personne (i.e. 6 heures par jour) et ce jusqu'à la fin juin. Par ailleurs, il a été décidé de limiter aux après-midi les contacts téléphoniques avec le service de la gestion.

Concernant les autres services et plus particulièrement La Formation Permanente et la Gestion des Missions ces deux activités ne fonctionnent encore correctement qu'avec des personnes qui travaillent à plus de 100%. Mais à trop tirer sur la corde qu'elle ne se casse !

Pour information : La Formation Permanente vient de se voir attribuer l'organisation de 2 Ateliers de Formation et ce, sans aide supplémentaire. Que sont devenus les personnels du Siège qui à l'origine effectuaient ces tâches ? Ce qui est sûr c'est qu'aucun d'eux n'a été affecté à l'AD-PACA.

Problème des relations de l'Inserm avec les Universités. Nous ne savons pas ce qu'il en est en Région Parisienne mais ici à Marseille la crainte d'être phagocyté par l'Université de la Méditerranée est très grande. Celle ci ne cache pas qu'elle est très intéressée déjà par la gestion des crédits externes de l'Inserm à quand la gestion des crédits propres? L'absorption de ces fonctions par l'Université suppose à court ou à moyen terme la suppression de certains services des ADs voire du Siège ? ? ? ?

Ainsi par exemple, au niveau de la gestion des contrats européens et sans être trop technique vous savez, peut-être, (mais Cécile Bonnet est paraitrait au courant) que le temps passé à la recherche dans le cadre des contrats européens donne droit à l'attribution automatique "d'Overheads" (traduction des frais généraux. La C.P.U. (Conférence des Présidents d'Université) ne cache pas son intention de demander le reversement des frais généraux obtenus par les chercheurs universitaires impliqués dans le contrat. Ce reversement est demandé par la CPU au titre du paiement des fluides et de la gestion des infrastructures lorsque les Structures Inserm sont hébergées dans des locaux universitaires, ce qui est très souvent le cas. Attention, il faut savoir que les Universités reçoivent déjà une subvention directement du ministère pour chaque m² occupé à des fonctions de recherche par des laboratoires reconnus. Ce qui est le cas des Unités de l'Inserm. Par ailleurs, certaines Universités font déjà payer un loyer aux Laboratoires de l'Institut c'est le cas, par exemple, du CHU Pitié-Salpêtrière et, paradoxe, ce loyer varie en fonction du fait si le directeur de l'Unité est PU-PH ou simple directeur de recherche de l'Inserm. Il faut donc demander la renégociation de la Convention Cadre signée à l'automne 99 par notre D6 sans concertation préalable. L'Inserm n'est même pas venu à l'Université il est bradé!!!!

En conclusion, les personnels de l'AD n°2 demandent que leurs revendications, particulièrement en personnels soient enfin prises en considération.

SNTRS



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

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

Communiqué du bureau national du SNTRS-CGT

La direction du CNRS veut faire avaliser sa politique de privatisation des restaurants.

Sans la moindre discussion, ni bien entendu de négociation avec les organisations syndicales, la direction a tenté de faire passer au dernier CTP une décision qui officialise la procédure des appels d'offres (lesquels débouchent toujours sur la privatisation). Ce texte tourne le dos aux principes de la restauration sociale – en vigueur au CNRS jusqu'en 1992, quand un accord signé par la seule CFDT l'a fortement remise en cause-, au point qu'il ne reste plus que deux restaurants propres gérés par le CAES.

En effet, il est simplement indiqué que « *le coût de revient complet du repas est partagé entre le CNRS et l'usager* ». Le principe auquel le SNTRS-CGT est indéfectiblement attaché est que le rationnaire ne paie que le contenu alimentaire du plateau et bénéficie d'une subvention dégressive en fonction de son indice. C'est à l'administration de fournir le personnel, les locaux, les investissements, l'équipement, l'entretien, les fluides, pour que les agents puissent prendre leur repas de midi dans de bonnes conditions pour eux-mêmes et ... pour la bonne marche des laboratoires et services.

Considérant que la participation de l'employeur à ce double titre représente du salaire, indirect certes, mais du salaire, le SNTRS-CGT réaffirme que la gestion des restaurants doit être faite exclusivement par des représentants des agents, le CAES ayant vocation à fédérer les comités de gestion.

Etant donné que le texte de la direction soumis à la commission nationale de restauration (CNR) du 9 mai avant d'être présenté à nouveau au CTP du 10 mai s'applique déjà dans les faits et qu'il est tout entier antagonique aux principes de la restauration sociale,

Etant donné que partout où la direction du CNRS a introduit la gestion privée des restaurants, le mécontentement des rationnaires est général (baisse de la qualité et de la quantité, situation fortement dégradée des personnels des restaurants : baisse des effectifs et diminution des salaires des personnels non titulaires dès que la gestion passe au privé),

Le SNTRS-CGT votera contre ce texte et appelle tous les personnels à se réunir en assemblées générales pour tirer le bilan de 8 ans d'attaques contre la restauration sociale au CNRS et définir leurs revendications en la matière.

Le SNTRS-CGT exige l'ouverture de négociations sur les principes de la restauration au CNRS. Il a fait appel aux autres organisations syndicales lors de la préparation de la CNR le matin du 9 mai pour agir dans le sens qu'il préconise. Il se félicite de l'opposition des syndicats présents au texte de la direction.

Le SNTRS-CGT propose aux personnels de débattre pour engager une grande action de reconquête de la restauration sociale au CNRS. Attention : derrière la privatisation des restaurants se profile la privatisation d'autres activités sociales et leur passage dans le "secteur concurrentiel" (avec la TVA, etc.).

Villejuif, le 9 mai 2000.

MANIFESTATIONS SAMEDI 27 MAI 2000

Pour la région parisienne

MANIFESTATION LE 27 MAI à 14h30 de République à Saint-Augustin.

Pour la province, voir vos sections syndicales SNTRS-CGT et les UL et UD.



RETRAITE
EMPLOI
SALAIRE

Réussir l'initiative interprofessionnelle

- Semaine de mobilisation du 22 au 26 mai
- Manifestations le 27 mai

Le CCN des 26 et 27 avril, après une large consultation des organisations, Fédérations, Unions départementales, a arrêté le principe d'une action interprofessionnelle à l'initiative de la CGT. Celle-ci prendra la forme d'une semaine de mobilisations à l'entreprise du 22 au 26 mai, et d'une journée de manifestations décentralisées le samedi 27 mai

L'objectif est clair. Il s'agit de placer les salariés et leurs mouvements revendicatifs dans une logique de conquêtes sociales. Les mobilisations à l'entreprise sont nombreuses, comme l'attestent les conflits récents, souvent couronnés de succès, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Des initiatives professionnelles ou locales doivent être arrêtées pour les prochains jours et les prochaines semaines (les cheminots le 27 avril, les postiers le 3 mai, le 24 mai sur l'assurance chômage ...). Notre ambition est de prendre appui sur ce climat revendicatif pour mieux affronter les enjeux des négociations avec le MEDEF et peser plus fortement sur les choix gouvernementaux.

Mais au-delà de la simple réaction aux surenchères du MEDEF et aux limites de la politique gouvernementale, le CCN estime qu'il est possible de franchir un cran dans l'expression des exigences sociales. La CGT veut donner aux salariés la possibilité d'exprimer leurs attentes, leurs exigences mais aussi leurs propositions en matière de retraites, d'emploi et de salaires. Le Travail mérite mieux que l'affaiblissement programmé des retraites, la précarité, la stagnation des salaires. De nouvelles garanties sont indispensables.

Une semaine d'initiatives et de mobilisations dans les entreprises autour des revendications, en recherchant toutes les possibilités d'unité, devrait ainsi préparer une journée de manifestations décentralisées dans les départements et régions le samedi 27 mai.

GARANTIR LES RETRAITES

La confiance à long terme dans la retraite par répartition suppose la garantie pour tous d'un haut niveau de retraite relativement à la rémunération d'activité. Il faut pour cela croissance, emplois mais aussi mesures spécifiques de financement. La prise de position du gouvernement en faveur de la répartition porte incontestablement la marque de notre campagne depuis 18 mois. Mais les questions les plus importantes restent posées. Quelle part de richesse créée va être consacrée au plus de 60 ans ? Le gouvernement n'a pas apporté de réponse à cette question. Le MEDEF annonce la couleur : "Pas un centime de plus pour les retraites". Nous devons faire sauter ce verrou.

L'enjeu de notre bataille revendicative et de l'élargissement du rapport de force repose aussi pour une bonne part sur l'effort que nous avons à accomplir pour montrer la cohérence entre le Secteur public et le Secteur privé. Cela passera par la bataille permettant de revenir pour 12 millions de salariés du privé et les non titulaires du secteur public sur les choix régressifs de la loi Veil-Balladur de 1993.

La CGT propose :

- retraite d'un montant au moins égal (taux de remplacement) à 75 % du salaire avec prise en compte de tous les éléments de salaire (primes diverses, intéressement, participations...);
- indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix, ce qui permet une évolution du pouvoir d'achat des retraités calquée sur l'évolution de celle des salariés et permettrait aux retraités de bénéficier des fruits de la croissance ;
- l'âge de 60 ans doit rester la référence à l'ouverture des droits à retraite pleine dès que les salariés ont accumulé les 37,5 annuités, avec des bonifications pour les travaux pénibles, les maladies professionnelles et les travaux astreignants ;
- moyens financiers nécessaires pour assurer les droits pour le présent et l'avenir :

- ♦ réforme de l'assiette des cotisations patronales en prenant en compte la totalité de la richesse créée (valeur ajoutée) ;
- ♦ taxation des revenus financiers des entreprises ;
- ♦ élargissement des cotisations à tous les éléments de la rémunération qui y échappent aujourd'hui.

Faisons maintenant signer le Manifeste pour la retraite

Le manifeste pour la retraite constitue un outil essentiel pour le débat avec les salariés. Il doit permettre de faire connaître les principaux enjeux sur la retraite, les propositions de la CGT et surtout de donner la possibilité aux salariés d'exprimer leurs attentes, exigences et de peser dans les négociations en cours tant avec le MEDEF qu'avec le gouvernement.

RETRAITE
EMPLOI
SALAIRE



L'idée que le plein emploi est possible est enfin reconnue. Il a fallu 10 ans de bataille de la CGT pour en arriver là. Il s'agit aujourd'hui de rassembler, autour d'axes revendicatifs, pour gagner ensemble le droit au travail pour tous.

- Créer des emplois en quantité et en qualité.

Il ne s'agit pas de seulement réduire le chômage, mais de créer des milliers d'emplois pour tous, les jeunes, les femmes, les salariés les plus âgés, écartés durablement de toute possibilité de travail.

La CGT propose :

- D'enclencher un large mouvement de création d'emplois qui permette de s'attaquer efficacement à la pénibilité du travail, au chômage, à la précarité et à l'exclusion.
- L'application des 35 heures, dans le cadre de négociations, à tous les salariés du secteur privé et du secteur public, avec création nette d'emploi et amélioration des conditions de travail et de vie
- De remplacer chaque départ par une embauche équivalente

- Lutter contre toutes les précarités

Dans le même temps, qu'officiellement les chiffres du chômage s'affichent à la baisse, le développement de la précarité ne cesse d'augmenter, dans une situation économique pourtant favorable à garantir l'emploi pérenne à temps plein.

La CGT propose :

- De favoriser la transformation d'un maximum de contrats de travail précaires en emplois stables, durable, à temps complet
- de réglementer plus strictement la possibilité pour les employeurs de recourir aux CDD, intérimaires, temps partiel,
- de pénaliser financièrement les entreprises qui abusent du travail précaire, par une surcontribution dissuasive

- Contrôler l'utilisation des fonds publics de l'emploi

Les mesures prises par les gouvernements successifs et mises à dispositions des entreprises sous forme d'aides financières, d'allègements de cotisations patronales, pose avec force le sens des politiques déployées et de l'utilisation des fonds publics.

La CGT propose :

- La remise à plat des 150 milliards d'aides financières existantes, avec mise en place de dispositif d'aide, incitant les entreprises à augmenter le volume et la qualité des emplois
- La mise en place de fonds régionaux pour le développement et l'emploi.



RETRAITE
EMPLOI
SALAIRE

DÉFENDRE ET AMÉLIORER NOTRE POUVOIR D'ACHAT

La question des salaires se pose partout avec force, en lien avec les 35 heures, mais aussi pour reconnaître les qualifications, pour répondre aux besoins.

● **Relever les salaires, reconnaître les qualifications.**

En 1999, la hausse moyenne des salaires, 1,6 %, a été la plus faible depuis 4 ans, alors même que la croissance est forte et les profits très élevés. En 6 ans, les sommes versées aux actionnaires ont doublé. Leur augmentation est 6 fois plus forte que celle des salaires. Il faut plus de justice envers les salariés, plus de reconnaissance de la valeur du travail.

La CGT propose :

- De tenir, dans les entreprises et les branches, des négociations salariales sur la base des demandes formulées par les salariés .
- De fixer le SMIC brut à 8.500 F. pour 151 heures par mois .
- De rénover les grilles de salaires, avec un plancher situé au-dessus du SMIC et des minima garantis reconnaissant la qualification pour chaque grand niveau de qualification ;
- De garantir à chacun un déroulement de carrière fondé sur l'expérience, l'ancienneté, la formation continue, l'élévation des qualifications.

● **Passer aux 35 heures, sans aucune perte de rémunération.**

La réduction du temps de travail n'est un progrès social que si la compensation salariale est totale. Toute atteinte au pouvoir d'achat est d'autant plus inadmissible que les employeurs ont obtenu à cette occasion des allègements de cotisations considérables.

La CGT propose :

- La compensation intégrale des salaires au moment du passage aux 35 heures, au moyen d'un relèvement du taux de salaire horaire de 11,43 % ;
- Le calcul des primes (ancienneté et autres), des heures supplémentaires sur la base du nouveau salaire horaire ;
- La révision à la hausse des accords comportant des baisses ou des blocages de salaires ou de primes, ou tout autre mesure gelant ou ralentissant l'avancement.

● **Garantir à tous des moyens de vie décents.**

Du fait des emplois précaires, à temps partiel, nombre de salariés en activité gagnent en réalité moins que le SMIC. Par ailleurs, à peine 40 % des chômeurs sont indemnisés. IL faut remédier d'urgence à ces situations.

La CGT propose :

- De garantir à tout salarié sans emploi une indemnisation de 80 % du salaire brut, avec un minimum de 80 % du SMIC ;
- De relever les minima sociaux ;

Gagner de nouvelles garanties sociales passent par le renforcement de l'organisation syndicale, en proposant à tous les salariés, les privés d'emploi et les retraités de se syndiquer.

RETRAITE
EMPLOI
SALAIRE



