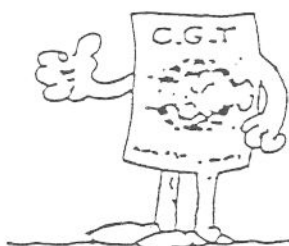


SNTRS



informations

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

édité par nos soins

25, RUE DES CHEVREUSE 91400 ORSAY. Tél. 69.07.60.13

C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : Jean OMNES

Supplément au N° 23 . H

LUNDI 7 SEPTEMBRE 1992

2,00 FRs

SPECIAL INSERM

A TOUS LES ADHERENTS

AUX SECRETAIRES REGIONAUX ET
AUX MEMBRES DE LA C.E. CNRS

SOMMAIRE

Pages 2 à 6

CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'INSERM
du 7 au 9 juillet 92

Page 7

A PROPOS DES CONCOURS EXTERNES
- ITA 1992 -

Pages 8-9

Lettre du SNTRS-CGT adressée à la direction.

Pages 10-11

Réponse de la direction à notre courrier.

Page 12

INFORMATIONS
SUR LES BUDGETS 1992 - 93

APPEL TRESORERIE

Faites rentrer les talons de cartes 92
et mettez à jour vos cotisations

CONSEIL SCIENTIFIQUE DE L'INSERM du 7 au 9 juillet 1992

Intervention du Directeur Général :

-commentaires sur les résultats de la session de Mai :

- financement de 17 réseaux de R.C et S.P,
- financement de 6 réseaux N.S,
- prix INSERM-Acad. des Sciences : décision à la rentrée ; la demande du C.S que le prix soit versé au labo et non au chercheur sera rediscutée.

-ordre du jour du C.S :

- recrutement des chercheurs : DR2, report éventuel de postes entre goupes de disciplines ; avec 89 postes ouverts, le record de l'INSERM est atteint et la proportion de DR2 est portée à 38%.

- préparation du recrutement des CR2 et CR1 : hypothèse (gratuite) de 73 recrutements ; dernière année des mesures transitoires permettant à des candidats âgés de 31 ans au cours de l'année de se présenter au concours ; nombre de candidats estimé : 500, dont 53% de CR1 ; 40% des postes mis au concours seront réservés aux CR1.

- examens quadriennaux : vigilance et sérieux, attention aux signaux des CSS ! prévoir une évolution des moyens d'intervention de l'INSERM, autres que la création d'unités, contrats plus lourds que les CRE, alternatifs aux unités qui elles mêmes doivent être de petite taille et intégrées dans des Instituts Fédératifs de Site.

- CJF : 22 demandes, 12 possibilités (*cf. résultats sur tableau joint*) .

- la participation de l'INSERM au GIP "Banque Française du Sang" est demandée par le ministère ; création d'une intercommission dans le domaine de la transfusion sanguine et du transfert d'organes ; intercommission également dans le domaine de la dépendance et de la consommation (nourriture, tabac, alcool, drogues, médicaments), à l'interface Sciences de l'Homme/Neurosciences .

- renouvellement du contrat CNAM-INSERM : sur un budget de 450 milliards, la CNAM met 23 millions de subventions à la disposition de l'INSERM (!) qui devraient être reportés sur les intercommissions. Mais ceci n'est pas limitatif, la CNAM envisageant d'utiliser le milieu de la recherche pour sa capacité instantanée

(moins d'un an) à produire de l'expertise (connaissance des facteurs de la santé de l'homme, avec intervention par la recherche).

-financement de la décentralisation : pas d'informations supplémentaires, attendre le budget 93, en Septembre-Octobre.

Examen des formations de recherche :

-examens quadriennaux :

-avis réservé sur l'activité de l'unité 32 (Dir:B.Jacotot, CSS3), décision de fermeture ; avis réservé sur l'activité de l'unité 284 (Dir:J.F.Stoltz, CSS 9), le CS recommande un mandat de 2 ans, (a posteriori le DG décide d'une visite de l'unité par une délégation du CS et de la CSS9 et d'un réexamen par le CS ; je fais appel à toute personne bien informée sur cette unité, et en particulier les ITA, pour étayer mon jugement ; je fais partie de la délégation du CS).

-suivi à 2 ans : avis réservé sur l'activité de l'unité 97 (Lamarche , CCSS 8) en accord avec la CSS ; proposition de fermeture au 31.12.94 si recommandations du CS et de la CSS non suivies.

-RAS par ailleurs.

-Contrats Jeunes Formations : 22 demandes, classées de la façon suivante :

clt	Nom + Prénom	CSS	REG
1ex	BERTAGNA XAVIER	7	IDF
	BERTELOOT ALFRED	2	PRO
	FISCHMEISTER RODOLPHE	4	IDF
	SALVAYRE ROBERT	3	PRO
	THOMAS GILLES	1	IDF
6ex	BALI JEAN-PIERRE	5	PRO
	BOUSQUET JEAN	4	PRO
	CHAUAT GERARD	7	IDF
	FORMSTECHE PIERRE	7	PRO
	GIROLAMI JEAN-PIERRE	2	PRO
11ex	DREYFUS HENRI	2	PRO
	VOEGEL JEAN-CLAUDE	9	PRO
13	MORNEX JEAN-FRANCOIS	4	PRO
14	RONIN-VAISSE CATHERINE	3	PRO
15ex	BERTOGLIO-MATTE JACQUES	6	IDF
	NAJMAN ALBERT	4	IDF
17ex	DARBON JEAN-MARIE	5	PRO
	DEGOULET PATRICE	9	IDF
	MARTIN PIERRE-MARIE	7	PRO
20ex	DACULSI GUY	9	PRO
	DAUSSE JEAN-PIERRE	5	IDF
	ROLLAND PIERRE-HENRI	4	PRO

-bilans de CJF : 8, dont 8 demandes de prolongation d'un an ; avis favorable pour 6 (Bongrand, Collatz, Gaultier, Grandchamps, Hervé, Quash), négatif pour 1 (Moravec) ; 1 prolongation à 6 mois (H. Grandjean).

Rapport conjoncture et prospective :

-questionnement sur les structures : quelle alternative aux unités et aux sites lorsqu'ils ne correspondent pas aux exigences et à la réalité d'une discipline ? l'avenir serait plutôt aux réseaux ...

-questionnement sur l'évaluation de la recherche : critère du nombre de publications, de citations, ou autres critères...?

-les missions de l'INSERM : développement de la recherche dans les domaines compétitifs, veille scientifique dans d'autres domaines moins actifs ; politique à la fois libérale (liberté individuelle du chercheur) et "dirigiste" (fléchage par groupe de disciplines).

-l'emploi à l'INSERM : *sujet abordé en fin de session et avec réticence, une partie de l'assistance ayant déjà déserté* : présentation d'un rapport sur l'emploi à l'INSERM par M. Kornprobst (élu C SGEN-CFDT) faisant apparaître un nombre important et croissant d'ITA non statutaires (290), d'ITA en CDD (220) et de boursiers (1520) ; une hausse de la proportion de DR et d'IR (+40% et +20%), une baisse importante du nombre d'agents et d'adjoints administratifs et de recherche.

En définitive l'évolution des effectifs dans les formations INSERM montre : une inflation de boursiers, une stagnation du nombre d'ITA, une augmentation notable du nombre de chercheurs (et une baisse du fameux rapport ITA/Chercheurs).

Il a été dit lors de la discussion que doit apparaître dans le rapport de C et P la nécessité de développer une politique de recrutement d'ITA, de lutter contre l'embauche de personnel précaire, de réfléchir aux notions de statut/fonction, d'améliorer les procédures de mutation (en particulier inter-EPST) et la formation permanente.

**BILAN DES DECISIONS DU DIRECTEUR GENERAL
PRISES SUR PROPOSITIONS DES INSTANCES SCIENTIFIQUES**

Réunion Printemps 1992

UNITES

1 - Examens d'évaluation des unités

CSS	Nombre d'examens	Mandats de durée normale (4 ans)	CAS PARTICULIERS
1	4	U.119 U.129 U.124 U.276	
2	1	U.323	
3	6	U.177 U.325 U.321	U.032 Fermeture au 31.12.92 U.286 Mandat de 1 an U.308 Avis favorable après 2 ans de mandat
4	1	U.127	
5	3	U.096 U.285 U.159	U.096 Double évaluation CSS 7
6	5	U.093 U.277 U.131 U.283	U.322 4 ans avec suivi à 2 ans
7	1	U.282	
8	6	U.153 U.288 U.161 U.289	U.320 4 ans avec suivi à 2 ans U.097 Fermeture au terme du mandat en cours
9	5	U.279 U.281 U.280 U.314	U.284 Visite du CS + experts U.314 Double évaluation CSS 4
10	4	U.088 U.324 U.155	Examen après un mandat de 2 ans : U. 313 Mandat de 4 ans avec suivi à 2 ans

2 - Demandes simplifiées de création d'unités pour un an (1993)

Les 21 demandes ont reçu un avis favorable des Commissions Scientifiques Spécialisées et du Conseil Scientifique.

3 - Successions (5 mandats de transition de 3 ans)

CSS	N° d'Unité	Directeur actuel	Nouveau directeur
6	U. 065	CANNAT	LIAUTARD
10	U. 115	MUR par intérim	MUR
6	U. 152	GUILLET par intérim	GUILLET
3 + 7	U. 197	MORNEX	RIOU
3	U. 234	MEUNIER	DELMAS

**BILAN DES DECISIONS DU DIRECTEUR GENERAL
PRISES SUR PROPOSITIONS DES INSTANCES SCIENTIFIQUES**

Réunion Printemps 1992

CONTRATS JEUNE FORMATION

Bilans des Contrats Jeune Formation 1989

	<u>C.J.F. prolongés d'un an</u>	
8 dossiers	BONGRAND	CSS 9
8 demandes de prolongation	COLLATZ	CSS 6
7 avis favorables sur l'activité	GAULTIER	CSS 4
1 avis réservé sur l'activité	GRANDCHAMP-DESRAUX	CSS 4
	HERVE	CSS 4
	QUASH	CSS 5

C.J.F. prolongé d'un an à demi budget
GRANDJEAN CSS 7

Demandes de Contrats Jeune Formation

26 Demandes 4 Retraits

22 Demandes prises en considération par les CSS

8 en Ile-de-France et 14 en province

22 demandes classées par le Conseil Scientifique.

Au titre du budget 1992

12 contrats jeune formation sont attribués (sous réserve de remplir les conditions nécessaires)

4 en Ile-de-France et 8 en province

DIRECTEUR	CSS	VILLE
THOMAS	1	PARIS
BERTELOOT	2	NICE
DREYFUS		STRASBOURG
GIROLAMI		TOULOUSE
SALVAYRE	3	TOULOUSE
BOUSQUET	4	MONTPELLIER
FISCHMEISTER		ILE-DE-FRANCE
BALI	5	MONTPELLIER
BERTAGNA	7	PARIS
CHAOUAT		ILE-DE-FRANCE
FORMSTECHE		LILLE
VOEGEL	9	STRASBOURG

A PROPOS DES CONCOURS EXTERNES -ITA 1992-

Comme chaque année, les concours externes ont été ouverts au mois de juin, limite de dépôt des dossiers fin juillet, admissibilité et admission au 4ème trimestre.

Cette année, il y aura 84 recrutements.

Il nous a paru intéressant d'analyser la répartition et les affectations de ces postes ; ceci donnant des indications sur la politique scientifique et régionale de la direction :

IR	7 postes	1 ANRS (Villejuif) 1 MRE 5 province (2 : U.184, 1 : U.136, 1 : U.171 et 1 : U 271)
IE	14 postes	9 dans des unités ou Services Communs 6 RP dont 4 ANRS 3 Province 4 au Siège 1 à l'ADR RP
A I	1 poste	Siège de l'ANRS
T.	26 postes	12 en RP dont 6 ANRS 2 Centres investigation clinique 14 en province De plus, 4/26 sont des tâches de secrétariat.
AJT	13 postes	3 en RP dont 1 ANRS 2 au Siège 2 en AD (1 RP et 1 province) 6 en province 5/13 ont une fonction administrative.
AGT	5 postes	2 AD en RP 3 en province
AAR	4 postes	4 au Siège
SAR	11 postes	5 dans les unités dont 2 en RP (2 ANRS) 6 au Siège
AJA	3 postes	3 au Siège

En prenant les chiffres globaux, nous trouvons 49 postes en région parisienne soit 58 %, chiffre que l'administration mettra bien sûr en avant, mais 15 sont fléchés pour l'ANRS et 24 affectés au Siège ou dans une ADR. Il reste 10 postes pour les laboratoires de la région parisienne alors qu'en province les 35 recrutements sont essentiellement dans les unités.

Les chances pour une unité d'avoir ses postes remplacés ou augmentés lorsqu'elle ne travaille pas sur le SIDA sont vraiment infimes, surtout en Région Parisienne.

Il serait intéressant d'analyser plus finement région par région, par CSCRI par exemple, le remplacement ou non des postes libérés et la thématique des créations.

Sur les profils des postes, il y a beaucoup à dire, ce que nous avons fait dans une lettre à la direction que nous publions ci-après.

SNTRSSYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE25, rue de chevreuse
91400 ORSAY

TELEPHONE : 69 07 60 13

TELECOPIE : 69 07 50 05

SECTION NATIONALE INSERM

Orsay, le 23 juillet 1992

Monsieur THOMAS
Directeur du DEST
INSERM
101, rue de Tolbiac
75013 PARIS

Monsieur le Directeur,

Nous ayant informé de votre attention particulière à la définition des profils des postes pour les concours externes, nous souhaitons vous communiquer les commentaires que leur analyse nous amène à faire.

Nous reconnaissons indéniablement un effort de lisibilité et de cohérence, néanmoins de graves problèmes de fond subsistent.

Fréquemment, on note, dans une proportion importante au siège, l'inadéquation du niveau du poste et du profil décrit ; par exemple, pour nous, tous les postes d'AGT sont du niveau AJT, puis quelques exemples pris au hasard : SAR U. 309 diplôme souhaitable BAC +2 alors que le profil est correct, SAR U. 332 indéniablement niveau AI, SAR DIC, AJA DEFR-Recherche clinique, AJT U. 346 où il est évident que ce dernier correspond à un poste de SAR. De plus, est-ce une bonne politique de recruter des administratifs sur poste technique (Pour TR et AJT, 8 recrutements sur 39, soit 20%).

Nous déplorons la quasi absence de création en AI connaissant les besoins en techniciens et administratifs de ce niveau. Cela nous inquiète beaucoup pour l'avenir de ce corps. Quelles seront les conséquences dans le cas des profils de TR et SAR adaptés superficiellement comme la plupart : embauche majoritairement surdiplômée ? Rapport de stage négatif dû à l'inadéquation entre la qualification du stagiaire et les exigences des directeurs d'unités ou chefs de service ?

Les différentes rubriques du profil font apparaître plus clairement certaines exigences, notamment "contraintes particulières". Nous savons très bien que la réalité des expériences exigent une certaine souplesse horaire, mais la formulation "grande disponibilité" ou même pire "adaptation aux horaires des chercheurs (travail nocturne et certains week-end)" IR U.136 nous paraît inadmissible. Tout agent est tenu à des contraintes horaires journalières ou globale, dans le cadre de 39 H hebdomadaires, mais l'ITTA serviable et corvéable à merci nous paraît intolérable. Dans le cadre d'une lutte contre le chômage et de l'amélioration des conditions de travail, la semaine de 35 H à salaire égal serait une bonne mesure.

La rubrique "compétences" fait apparaître, en plus des critères de qualification, des critères de personnalité qui ne doivent pas être utilisés comme instrument de sélection d'un jury. Est-il vraiment nécessaire de préciser que l'agent doit être honnête (SAR, agence comptable) alors qu'on demande par ailleurs extrême rigueur, ordre ?

Pour que s'établissent de bonnes relations dans un service ou une unité, les qualités "d'équilibre" et de "solidité" doivent-elle être l'apanage des seuls secrétaires. Ces qualités sont-elles précisées pour d'autres recrutements par exemple : chercheurs ? ...

Dernier point étonnant, l'INSERM fournit des postes au MRE ? En a-t-on suffisamment pour cela ?

Les contraintes budgétaires existent mais le discours qui consiste à se satisfaire de la situation actuelle de l'emploi à l'INSERM en regard de la situation dans d'autres administrations, nous laisse mal augurer d'une politique de l'emploi nécessaire aux besoins de la Recherche ; dans ces conditions la "gestion des ressources humaines" démarre sur de bien mauvaises bases.

A défaut d'une réponse écrite, nous pourrions avoir un échange de vue sur toutes les questions soulevées à l'occasion d'une prochaine réunion.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

P/O 

Pour le bureau de
la section nationale INSERM
Dominique LAGRANGE

INSERM

Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

Paris le 31 AOUT 1982

Le directeur du Département de l'emploi scientifique et technique

Ref : JT/SL/n° 92-273

Madame Dominique Lagrange
Secrétaire de la section nationale INSERM
SNTRS
25, rue de Chevreuse
91400 Orsay

Madame,

Votre courrier du 23 juillet a retenu toute mon attention et appelle, de ma part, les commentaires suivants :

La confusion que vous invoquez entre les niveaux AGT et AJT me semble explicable ; en effet, s'il existe, naturellement, une différence de niveau entre ces deux corps, il est de fait que la description des fonctions, au sein de la même catégorie de fonctionnaires, ne fait pas obligatoirement ressortir un écart patent ; la différence réside plus dans le niveau de qualification requis et dans les exigences. Il appartient donc bien aux jurys de tenir le plus grand compte du niveau du corps d'accueil pour la mise en oeuvre de ses critères de sélection.

Il est vrai que certains profils révèlent le souhait que les candidats disposent d'un niveau de diplôme supérieur à celui qui est exigé. Vous aurez noté, je pense, que ceci présente cette année un caractère exceptionnel. Nous ne pouvons, vous le savez, exclure les candidatures de niveau supérieur ; cependant nous préciserons aux jurys, comme cela fut fait jusqu'alors, et avec une égale fermeté, que le juste niveau de diplôme doit constituer un élément prépondérant dans le choix qu'il devra opérer. Je tiens à souligner que la pratique de l'INSERM au cours de ces dernières années montre que les jurys ont, dans l'ensemble, su éviter les excès et que les cas de sous classement, qui sont minoritaires, ne dépassent qu'exceptionnellement un niveau. Rappelons, une fois encore, que le sous classement au titre du diplôme n'existe pas dans le statut qui est le nôtre, mais que nous continuerons à mener une politique de raison relativement à ce problème.

S'agissant des regrets que vous exprimez sur le manque d'ouverture de poste au niveau AI, je puis vous assurer que nous partageons votre souci et que nous traduisons cette préoccupation dans nos demandes budgétaires. En ce qui concerne les craintes que vous exprimez, corrélativement, sur les recrutements des SAR et TR, je ne puis que vous renvoyer au paragraphe précédent. Je tiens, toutefois, à ajouter que rien, dans la pratique de l'établissement, ne permet de conclure à une utilisation des stages comme correctif à un manque de poste de niveau supérieur.

Vous exprimez des réserves sur le fait que le chapitre "contraintes particulières" puisse faire allusion à des facteurs de disponibilité et vous en concluez que ces demandes sont exorbitantes. L'expérience nous a prouvé que, faute d'avoir précisé, dans le passé, que nos métiers, qu'ils soient techniques ou administratifs, requéraient une certaine souplesse horaire, de nouveaux recrutés se trouvaient fort surpris de requêtes pourtant modérées de leur chef de service. Le fait d'annoncer clairement que certaines fonctions nécessitent une disponibilité ne peut ni ne doit être traduite par le désir d'instauration d'un système de servage. Je vous renvoie, là aussi, à la pratique de l'établissement et vous demande de ne pas caricaturer une tentative de clarification qui est manifestement nécessaire.

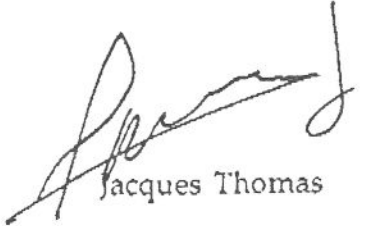
S'agissant de la rubrique "compétences" vous déplorez la part faite à ce que vous nommez critères de personnalité. Je pense que ces critères, diversement exprimés dans les fiches, renvoient principalement à la nécessité d'une bonne aptitude au travail en équipe et qu'ils n'en sont que la traduction, parfois maladroite je vous l'accorde. Le travail en équipe est, je crois, une caractéristique commune de la quasi totalité de nos métiers. L'absence de cette qualité est une des causes principale d'échec de nos recrutement et elle est le plus souvent invoquée, bien loin devant l'incompétence qui, elle, peut s'atténuer avec la formation et l'expérience. Il s'agit là d'un fait qui explique pourquoi il paraît important d'attirer l'attention des candidats sur cette aptitude requise.

Pour répondre à votre dernier point qui concerne le MRE. Je tiens à préciser que les postes affectés au MRE en 1992 ont été attribués spécifiquement à l'INSERM pour cette destination, comme cela a été signalé au Conseil d'administration : cette procédure a donc le mérite d'être transparente.

Je conclurai, enfin, en précisant que mes propos réitérés sur notre situation par rapport à l'ensemble de la fonction publique ne sauraient être assimilés à l'expression d'une quelconque satisfaction. J'ai plutôt le souci de replacer dans le contexte de la fonction publique les mesures d'accompagnement à l'intégration dont nous avons bénéficié jusqu'à présent, pour exprimer lucidement les craintes de ne pas les voir se poursuivre. Nous continuons à rappeler, dans nos demandes budgétaires, les besoins de transformations d'emplois propres à assurer un niveau de promotion satisfaisant ; nous nous heurtons de plus en plus souvent à une argumentation qu'il me paraît important de porter à la connaissance de la communauté.

Je suis, naturellement, tout disposé à poursuivre le dialogue sur ce sujet et la rentrée d'automne nous donnera l'occasion d'aborder, parmi d'autres, ces problèmes.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.



Jacques Thomas

B U D G E T S

1992 - Un budget voté n'est jamais acquis : tous les EPST voyent 8 % de leurs crédits de fonctionnement amputés. Ce qui se traduira à l'INSERM par 6 % de moins sur le budget des unités ; déblocage effectif de 4 % sur les 10 % gelés chaque année par l'INSERM. Rappelons que ce budget était déjà, pour beaucoup d'unités, en régression (en Francs constants) sur celui de 91. Il est évident que cela aura des conséquences sur le fonctionnement des laboratoires (obligation d'augmenter la part de financements externes). Il est souhaitable que des réactions s'expriment à l'occasion des demandes budgétaires examinées par les Conseils de laboratoires.

1993 - De sources diverses, il nous apparaît que les ministères ont reçu des consignes strictes pour qu'aucune information sur le budget 93 ne soit diffusée avant le 20 septembre ! Cela laisse augurer un bon budget !!

Les seules informations que nous possédions confirment que la recherche n'est plus prioritaire.

Nous avons néanmoins des indications officieuses sur les créations d'emploi ITA, 35 créations dont 9 à 10 en ANRS :

1 IR ; 1 IE ; 8 AI ; 25 TR ; Pas de postes d'administration

Les recrutements de chercheurs, 29 CR1 et 44 CR2, laissent penser que les créations seront à peu près équivalentes aux années précédentes.

Transformations d'emplois : le repyramidage des chercheurs s'est terminé en 92. Pour les ITA, la direction du personnel nous a déclaré depuis le début de l'année qu'il n'y en aurait plus désormais.

APPEL TRESORERIE

Je vous rappelle une fois de plus l'importance pour le syndicat d'avoir un fichier de ses adhérents à jour. Cette mise à jour se fait chaque année par la rentrée des talons de cartes. C'est sur ces données que nous nous appuyons pour l'information aux adhérents, la constitution de listes pour les élections et les représentants du syndicat dans les instances locales. A cette période de l'année, nous ne sommes encore qu'à 60 % de rentrées de cartes.

Nous attendons de chaque responsable de section ou de trésorerie, mais aussi de chaque adhérent, de faire l'effort de retrouver notre envoi du MATERIEL 92, de le remplir ou le faire remplir et de nous retourner rapidement ces talons de cartes manquants. Nous pouvons bien sûr en cas de perte palier par un autre envoi de cartes à la demande.

Il est vrai que pour ceux d'entre vous qui sont au Prélèvement Automatique des Cotisations (PAC), l'utilité de ce talon peut sembler moins évidente que pour nous, mais nous comptons sur vous pour une réponse rapide pour qu'à la prochaine CE, prévue courant octobre, nous puissions faire état d'une rentrée massive sinon totale des talons de cartes !

LA TRESORIERE

Frida WANSTOK