

SNTRS



informations

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

édité par nos soins.

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

Supplément au N° 23

MARDI 7 NOVEMBRE 1989

Px 1,50 F

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

FLASH

Spécial INSERM.

AUX MILITANTS INSERM
AUX SECRETAIRES REGIONAUX } CNRS
AUX MEMBRES DE LA CE

Page 2

*Elections en vue du renouvellement
de certaines C.A.P. : PROPOSITION DE CALENDRIER*

Pages 3 à 12

*Compte rendu du C.T.P.C.-18/10/89-
. PREMIERES PROPOSITIONS DU C.C.H.S.
. MOBILITE DES ITA : BILAN DE LA NOUVELLE PROCEDURE*

Pages 13 à 15

*Compte rendu de l'entrevue
Intersyndicale du 19 octobre 89*

Page 16

*Budget INSERM 1990 :
A PROPOS DE L'EDITORIAL D'"INSERM ACTUALITE" DU MOIS D'OCTOBRE*

Proposition de calendrier :

31 octobre 1989	publication des listes électorales dans les Administrations déléguées régionales et à Paris,
13 novembre 1989	date limite de réclamation pour les inscriptions sur les listes électorales,
20 novembre 1989	listes électorales définitives après examen des réclamations par la Commission électorale,
21 novembre 1989	date limite de dépôt des listes de candidature et des professions de foi,
24 novembre 1989	validation des listes de candidatures par la Commission électorale,
18 décembre 1989	mise en place du matériel électoral,
8 janvier 1990	scrutin au niveau des Administrations déléguées régionales et à Paris,
15 janvier 1990	dépouillement au niveau régional et à Paris,
17 janvier 1990	transmission des résultats par les Administrations déléguées régionales,
19 janvier 1990	proclamation des résultats et désignation des membres élus.

COMPTE RENDU DU C.T.P.C. - du 18 octobre 89 -

Une réunion du CTPC s'est tenue le 18 octobre 1989 dont l'ordre du jour était le suivant :

- Examen de la nouvelle instruction Hygiène et Sécurité et propositions du CCHS
- Bilan mobilité
- Premier état des travaux de la Commission Formation
- Information sur l'audit informatique

Cette nouvelle instruction Hygiène et Sécurité a pour but d'intégrer toutes les modifications survenues depuis 1984 dans ce domaine, entre autre, de dissocier le rôle du bureau Hygiène et Sécurité de celui de l'Inspecteur Hygiène et Sécurité et de créer un comité de direction pour la prévention des risques professionnels. Cette instruction sera diffusée dans les unités. Nous avons souligné que ce qui était important, outre les structures, était la communication entre celles-ci et la volonté commune de progresser pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des personnels.

Le président du CCHS, Guy HUEL, a développé les objectifs de celui-ci. L'article de notre élu, paru dans le SNTRS INFO (SPECIAL INSERM du 1er mars 89), les explicite très bien. A relire...

Nous publions en annexe I les premières propositions du CCHS en matière de risques professionnels. C'est un projet ambitieux dont certains éléments sont déjà initiés. Nous avons insisté sur le rôle que doit jouer l'INSERM auprès des autorités compétentes (Ministère, Sécurité Sociale) en matière de reconnaissance des "nouvelles" maladies professionnelles ainsi que sur l'importance d'améliorer la concertation avec les autres organismes nous hébergeant (CNRS, Facultés, CHU, ou autres...), surtout à une époque où l'on parle beaucoup de l'Europe. Un débat, déjà amorcé en CCHS, a eu lieu sur la notion de responsabilité des directeurs d'unités. Cette circulaire n'étant pas un texte juridique, elle ne peut, en tout état de cause, régler ce problème.

Nous avons discuté du bilan des mutations (voir le rapport ci-joint, annexe II). Nous avons insisté sur deux points :

-- La phase "attribution des postes" n'est toujours pas transparente. On ne sait pas quels critères sont utilisés. Par contre, pour la première fois, on connaît le chiffre des postes demandés, 326. Nous avons demandé et obtenu que le bilan chiffré puisse être fait par Commission Scientifique afin de permettre à celles-ci une approche des mouvements des ITA dans leur secteur.

-- Le rôle important des CAP comme instance de recours. Cela est reconnu et cette possibilité sera mentionnée avec la diffusion de la liste des postes. De même, nous avons demandé que, tout en gardant la définition par niveau de fonction et non par corps, les profils des postes soient plus précis.

Sur la Formation Permanente, une Commission Nationale a été mise en place en juin. Monsieur BALNY, son Président, nous a exposé leurs axes de travail. Cette commission a travaillé en trois sous-groupes :

- Recensement des besoins exprimés et prospectives ;
- Modalités de formation selon les niveaux ;
- Relations Formation/Carrière.

Peu de choses concrètes ont été présentées, mais le travail de prospective fait par le CSCRI de Lyon dans ce domaine pourrait être un modèle ainsi que d'essayer de faire réfléchir, au sein de chaque CSS, sur les prospectives. Une attention particulière sera portée par la formation des agents de catégorie C.

Le doublement du budget Formation Permanente est prévu pour le budget 90. On nous a informé de l'existence d'un audit sur l'informatique de gestion, fait par le CESIA, pour dresser le bilan de l'état de la situation, ainsi que des propositions d'aménagement.

Une fois de plus, les problèmes de la communication entre services, entre A.D., semblent être très importants. Il n'est donc jamais trop tard pour vouloir bien faire. Tant de gâchis ont déjà été faits. Nous n'avons pas eu de réponses affirmatives quant à une discussion en CTPC sur les choses à faire après les conclusions du rapport.

PREMIERES PROPOSITIONS DU C.C.H.S.

I - EVALUATION ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIFS :

- Etablir la cartographie des expositions professionnelles au moyen de la fiche individuelle d'exposition.
- Surveiller les personnels exposés aux risques connus
- Détecter les risques inconnus et les effets nouveaux
- Mettre en place des essais d'intervention et évaluer l'efficacité des mesures de prévention mises en oeuvre.

MISE EN OEUVRE :

- Amélioration du suivi médical (tant sur le plan quantitatif, c'est à dire nombre d'agents suivis, que qualitatif c'est à dire utilisation d'indicateurs précoces d'intoxication ...). Il est notamment nécessaire de négocier avec les autres EPST pour promouvoir une surveillance des agents sur un modèle unique.
- Définition et recensement de la population concernée par le suivi épidémiologique. La mise en place de ce suivi pourrait être initié par une étude de faisabilité au niveau d'une ADR, puis étendue progressivement aux autres ADR.
- Mise au point et évolution des questionnaires médicaux et la fiche d'exposition aux risques professionnels.
- Saisie informatique des documents médicaux et des données d'expositions professionnelles.
- Saisie d'information sur les arrêts de maladie, les accidents de travail, les déclarations de grossesse, les congés de maternité... (toutes les informations strictement confidentielles seront placées sous la seule responsabilité du service médical de prévention).
- Suivi post-professionnel des agents (prospectif et retrospectif).
- Recherche éventuelle des causes médicales de décès.
- Analyses statistiques descriptives périodiques, notamment pour les données d'expositions.
- Réalisation d'études épidémiologiques ponctuelles. Les modalités de mise en oeuvre et de financement de ces études feront l'objet de propositions ultérieures.

- Mise en oeuvre d'un "Curriculum Laboris" de chaque agent.
- Réalisation d'études techniques de postes de travail ; recensement des produits chimiques utilisés et métrologie d'ambiance.
- Evaluation des mesures adoptées en matière d'Hygiène et de Sécurité.

Les études épidémiologiques sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels seront conduites selon les propositions jointes en annexe.

II - CONTRIBUTIONS DE L'INSERM AUX NORMES D'HYGIENE ET DE SECURITE AINSI QU'A L'AVANCEE DES CONNAISSANCES SUR LES RISQUES.

1) Surveillance médicale.

Négociations au plus haut niveau des EPST pour la réalisation :

- a) d'un cahier des charges minimales et commun pour la surveillance commune et unique des agents relevant de la responsabilité des EPST.
 - b) d'une surveillance individuelle adaptée aux risques spécifiques encourus.
- 2) Organisation d'un forum européen pour l'évaluation et la prévention des risques encourus par les agents des laboratoires de recherche, notamment pour l'harmonisation des réglementations au niveau européen.
- 3) Réalisation d'un guide de sécurité biologique pour les laboratoires de recherche.

III - MISE A NIVEAU VIS-A-VIS DES NORMES LEGISLATIVES.

- 1) Activation de la Commission de Génie Génétique afin qu'elle accomplisse pleinement et rapidement ses missions.
- 2) Evaluation des lacunes en matière d'Hygiène et de Sécurité par rapport aux normes législatives et mise en place d'un calendrier de mise en conformité.

Ex.* Mise en place d'un réseau d'élimination des déchets sur chaque site sous la responsabilité des ADR.

* Mise en conformité des installations de ventilation.

IV - Les principales avancées des années antérieures, principalement en matière de formation, d'information et de communication seront consolidées (Ex. Journée Nationale, affichage, rubrique Hygiène et Sécurité d'INSERM-Actualités, affichage, vidéo...).



MOBILITE DES ITA

BILAN DE LA NOUVELLE PROCEDURE

Le bilan de la nouvelle procédure de mobilité des ITA s'appuie d'une part sur la façon dont s'est déroulée cette procédure et les remarques qu'elle a pu susciter et d'autre part sur des statistiques chiffrées.

I - LE DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

A- *Les vœux de mobilité des ITA*

La note du Directeur Général en date du 26 octobre 1988 a été diffusée personnellement à l'ensemble des personnels ITA ainsi qu'aux directeurs d'unité et de services communs.

132 souhaits de mobilité sont parvenus à l'administration, certains très précis, d'autres beaucoup plus vagues. Le rapprochement de domicile reste un motif majeur de mobilité ainsi que les problèmes de convenance personnelle (suivre son mari, etc) mais les demandes exprimées pour raison d'évolution professionnelle, de fermeture d'unité apparaissent également.

La répartition par corps de ces demandes est la suivante :

8	ingénieurs de recherche
17	ingénieurs d'études
9	assistants ingénieurs
34	techniciens
11	adjoints techniques
15	agents techniques
21	secrétaires d'administration
11	adjoints administratifs
6	agents d'administration

132

B- *Les demandes de postes.*

Simultanément aux souhaits des ITA, les demandes de postes émanant des unités ont été instruites par l'administration. 326 demandes ont été enregistrées. Elles se répartissent de la manière suivante :

36	ingénieurs de recherche
53	ingénieurs d'études
36	assistants ingénieurs
95	techniciens de la recherche
24	adjoints techniques
25	agents techniques
48	secrétaires d'administration
8	adjoints administratifs

Après instruction de ces demandes, il a été décidé de procéder à un affichage portant sur un nombre important de postes (environ le double des postes effectivement vacants pour être mis au concours). Ces postes ont été affichés en termes de fonctions de façon à éviter un trop grand cloisonnement. Les 160 fonctions à pourvoir se répartissaient ainsi :

57	fonctions d'ingénieurs et assistants ingénieurs
33	fonctions de techniciens, techniciens supérieurs

33 fonctions d'aides techniques

37 fonctions administratives

160

Le principe retenu pour que se réalisent les mutations était basé sur le caractère volontariste de la démarche. Le candidat intéressé par un poste affiché devait contacter le directeur de l'unité, prendre rendez-vous avec lui. La mutation était acceptée dès lors que les deux interlocuteurs étaient d'accord.

Les remarques faites à propos de cet affichage ont été les suivantes

- l'affichage n'a pas été effectué dans tous les laboratoires de façon systématique;
- les fonctions étaient parfois mal définies et ne permettaient pas aux candidats de savoir exactement en quoi elles consistaient;
- certains directeurs n'ont pas toujours réservé un accueil très favorable aux candidats à la mutation, le plus souvent parce qu'ils souhaitaient pourvoir le poste par un candidat externe.

Bilan du premier tour des mutations

Ce système d'affichage de fonctions à pourvoir a permis de présenter aux CAP 48 demandes de mutations pour lesquelles l'accord était déjà conclu entre le candidat à la mutation et le directeur de l'unité d'accueil.

38 de ces demandes émanaient d'agents ayant exprimé un vœu de mobilité.

10 agents ont désiré muter après la parution de la liste des postes à pourvoir.

Cet affichage a également permis la réintégration de 8 agents.

Dans la plupart des cas la date de la mutation a été fixée d'un commun accord entre les deux directeurs concernés.

Dans le cas contraire la mutation a été fixée au 1er septembre de l'année.

Le second affichage

A l'issue de cette première phase de mobilité, l'administration a procédé à l'affichage d'une seconde liste beaucoup plus restreinte de fonctions à pourvoir.

Ces fonctions correspondaient aux postes sur lesquels un recrutement pouvait en règle générale être assuré soit par mutation ou à défaut par concours externes.

Les unités de départ des mutations ont le plus généralement bénéficié d'un poste de remplacement.

100 fonctions ont donc été affichées courant avril :

28 fonctions d'ingénieurs et d'assistants ingénieurs
26 fonctions de techniciens
17 fonctions d'aides techniques
29 fonctions administratives

Cet affichage complémentaire a permis la mutation de 18 agents dont 4 avaient exprimé le désir de muter.

Ainsi ces deux affichages ont permis de répondre aux souhaits exprimés de 42 personnes et de réaliser en outre 24 mobilités.

En plus de ces mutations opérées à partir des listes affichées certains cas particuliers ont du être réglés par l'administration, qui a procédé à 8 mutations complémentaires (problèmes de maladie professionnelle, mécontentes graves au sein d'un service, problèmes familiaux accentuant les difficultés liées aux temps de transport, fin de cascade de mutation..).

De plus 7 réintégrations ont pu être faites sur des postes affichés en janvier, qui n'avaient pas été pourvus et qui n'apparaissaient plus sur la seconde liste ou bien sur des postes qui devaient être ouverts aux concours de recrutement à l'issue des deux phases de mobilité.

II - LES STATISTIQUES

A - Historique

Le tableau retraçant l'évolution du nombre des mutations depuis 1985 montre que cette nouvelle procédure n'a pas conduit à une augmentation significative des mouvements. Les chiffres de 1989 sont équivalents à ceux de 1988 alors que 160 fonctions ont été proposées.

B - Répartition par grade

En première lecture on constate que les mouvements les plus importants se situent au niveau secrétaire d'administration, techniciens et adjoints techniques. Rapportés aux effectifs du corps ce sont les administratifs qui apparaissent comme les plus mobiles.

C - Situation familiale - Répartition hommelfemme

La grande majorité des agents ayant muté sont des femmes mariées avec des enfants. Ceci coïncide avec le motif le plus souvent rencontré qui est le rapprochement de domicile ou les raisons familiales (46%)

D - Motifs des mutations

Deux grandes catégories de motifs de mobilité apparaissent : les raisons familiales ou rapprochement de domicile (46 %) d'une part, les réorientations professionnelles ou fermetures d'unité d'autre part (48 % du total).

E - Stabilité moyenne des agents effectuant une mobilité

Contrairement à certaines idées reçues ce ne sont pas toujours les mêmes agents qui bougent puisque 10 d'entre eux seulement avaient déjà muté avant 1985.

De même en ce qui concerne les agents récemment recrutés, la proportion d'entre eux ayant muté rapidement est relativement faible.

Il reste certain que ces différents chiffres acquerront une plus grande signification lorsque les analyses pourront être étendues sur plusieurs années successives. Il faut également un certain temps de latence avant que les nouvelles procédures ne soient bien comprises par chacun et qu'elles donnent leur plein effet.

HISTORIQUE DES MUTATIONS

	1985	1986	1987	1988	1989
IR	3	8	1	5	0
IE	17	27	15	15	8
AI	1	0	7	6	5
TR	40	50	25	19	19
AJT	2	3	1	5	10
AGT	9	33	8	8	4
AAR	2	3	2	0	0
SAR	9	19	15	7	12
AJA	5	15	6	1	7
AGA	2	4	1	2	1
TOTAL	90	162	81	68	66*
réintégrations	6	6	14	10	15

* afin de régler des situations particulières, 8 mutations supplémentaires ont été effectuées

BILAN DES MUTATIONS

<u>GRADES</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>EFFECTIFS TOTAUX</u>	<u>%SUR L'EFFECTIF TOTAL DU GRADE</u>
IE	8	444	1,8%
AI	5	232	2,15%
TR	19	612	3,10%
AJT	10	294	3,4%
AGT	4	249	1,6%
SAR	12	290	4,13%
AJA	7	173	4,04%
AGA	1	33	3,03%
<u>TOTAL</u>	<u>66</u>	<u>2393</u>	<u>2,75%</u>

SITUATION FAMILIALE DES AGENTS AYANT MUTE

<u>CORPS</u>		<u>CELIBATAIRES</u>	<u>%</u>	<u>MARIES SANS ENFANTS</u>	<u>%</u>	<u>MARIES AVEC ENFANTS</u>	<u>%</u>
IE	8	5	62,5%	2	25%	1	12,5%
AI	5	1	20%	1	20%	3	60%
TR	19	5	26,31%	1	5,26%	13	68,4%
AJT	10	4	40%	1	10%	5	50%
AGT	4	0	0	0	0	4	100%
SAR	12	3	25%	1	8,33%	8	66,6%
AJA	7	3	42,85%	0	0	4	57,1%
AGA	1	0	0	0	0	1	100%
<u>TOTAL</u>	<u>66</u>	<u>21</u>	<u>31,81%</u>	<u>6</u>	<u>9,09%</u>	<u>39</u>	<u>59%</u>

REPARTITION HOMMES FEMMES

<u>CORPS</u>	<u>NBR D'HOMMES</u>	<u>NBR DE FEMMES</u>	<u>EFFECTIF DU CORPS</u>		<u>%SUR EFFECTIF CORPS</u>	
			<u>HOMMES</u>	<u>FEMMES</u>	<u>HOMMES</u>	<u>FEMMES</u>
IE	1	7	132	307	0,75%	2,28%
AI	1	4	43	185	2,32%	2,16%
TR	3	16	132	456	2,27%	3,50%
AJT	3	7	86	166	3,48%	4,21%
AGT	2	2	58	189	3,44%	1,05%
SAR	0	12	19	255	0	4,7%
AJA	1	6	12	165	8,33%	3,63%
AGA	0	1	0	32	0	3,12%
<u>TOTAL</u>	<u>11</u>	<u>55</u>	<u>482</u>	<u>1755</u>	<u>2,28%</u>	<u>3,13%</u>

MOTIFS DES MUTATIONS

CORPS		RAPPROCHEMENT DU DOMICILE	%	RAISONS FAMILIALES	%	REORIENTATION PROFESSIONNELLE	%	FERMETURE OU REORGANISATION PROCHAINE DE L'U	%	SUIVRE LE CHERCHEUR	%	PROBLEMES PARTICULIERS DANS L'UNITE	%
IE	8	1	13%	1	13%	3	38%	2	25%	1 *		1	13%
AI	5	1	20%	1	20%	1	20%	2	40%				
TR	19	5	27%	5	27%	3	16%	5	27%			1	6%
AJT	10	6	60%	1	17%	1	17%	1	17%	1	17%		
AGT	4	2	50%	2	50%								
SAR	12	2	17%	1	9%	5	42%	2	17%			2	17%
AJA	7			2	29%	5	72%						
AGA	1							1	100%				
TOTAUX	66	17	26%	13	20%	18	28%	13	20%	2 *	3%	4	6%

* LES DEUX RAISONS, FERMETURE DE L'UNITE ET SUIVRE LE CHERCHEUR, SONT LIEES

**MUTATIONS DES AGENTS VENANT D'UNITES FERMEES OU DE
LABORATOIRES EXTERIEURS**

2 Ingénieurs d'études viennent d'unités fermées

2 Assistants ingénieurs

2 Techniciens

1 Adjoint technique

1 Secrétaire et 1 Agent administratif viennent de laboratoires extérieurs.

Soit au total 9 agents : 14% des agents ayant muté.

FREQUENCE DES MOBILITES

MUTATIONS ANTERIEURES DES AGENTS MOBILES EN 1989

INGENIEURS D'ETUDES : Aucun n'avait muté depuis 4 ans

ASSISTANTS INGENIEURS : Un agent avait muté il y a 4 ans

TECHNICIENS :
1 agent avait muté il y a 4 ans
2 agents avaient mutés il y a 2 ans
1 agent avait muté il y a 1 an

ADJOINT TECHNIQUE : Aucun

AGENT TECHNIQUE : Aucun

SECRETAIRES :
1 agent avait muté il y a 4 ans
2 agents avaient mutés il y a 3 ans
1 agent avait muté il y a 2 ans

1 agent avait été réintégré il y a 3 ans
1 agent avait été réintégré il y a 2 ans

Au total 10 agents sur les 65 agents qui ont demandé leur mutation en 1989, avaient déjà muté lors des quatre années précédentes, soit 16 %.

MOBILITE DES JEUNES RECRUTES

	Agents recrutés par concours ayant muté	Total des agents recrutés par concours	%	Total des agents ayant demandé leur mutation	dont % ayant été recrutés par concours externes
IE	2	36	5 %	8	25 %
AI	2	21	9 %	5	40 %
TR	0	18	0 %	19	0 %
AJT	2	31	6 %	10	20 %
AGT	0	29	0 %	4	0 %
SAR	0	31	0 %	12	0 %
AJA	2	20	10 %	7	29 %
AGA	0	0	0 %	1	0 %
TOTAL	8	186	4 %	66	13 %

TRESORERIE

AUX secrétaires des sections

- Un courrier va être adressé aux Trésoriers des sections pour faire le point des cotisations et rentrées de cartes 89 :
- Solider les cotisations 88
 - Mettre à jour les cotisations du 1er semestre 89.
 - Verser la ristourne sur la FNI-PAC à la Trésorerie Nationale.
 - Mettre à jour l'état d'organisation de votre section (les bulons 86 et 87 qui ne seront pas rentrés en décembre seront annulés du fichier des adhérents - Prière de contacter le secrétaire s'il y a des erreurs à ce sujet).

COMPTE RENDU DE L'ENTREVUE INTERSYNDICALE DU 19/10/89

La Direction nous avait convoqués sur les points suivants :

- Arrêtés relatifs à la composition et au fonctionnement des instances scientifiques statutaires.
- Décret statutaire des personnels INSERM.

Monsieur LAZAR présidait la réunion, assisté de Monsieur DODET et Madame D'ARGOUGES. Pour les syndicats, étaient présents le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN, le SGEN-CFDT, la CFTC et l'USCA.

Cette réunion était un premier échange d'idées. Les projets de textes seront rediscutés avant d'être vus en CTPC.

POUR LES COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPECIALISEES

La Direction nous a exprimé son point de vue et ses propositions. Sur la composition des CSS, pas de modification : élus nommés

- Retour à 3 élus C, collège unique et retour aux prérogatives précédentes (en ce qui concerne les stages sur les unités et leur Direction).
- Pour les 12 autres élus 3 A1 - 3 A2
 4 B1 - 2 B2
- Pour les nommés, au moins 4 A1 - 2 A2
 1 B1 - 1 B2

Dans les déclarations liminaires, sans propositions précises, les syndicats avaient demandé de supprimer les modifications iniques du décret 86 et de renforcer la représentation des statutaires (collèges A1 et B1) par rapport aux collèges universitaires (A2 et B2). Le SNCS-FEN a proposé plutôt 4 A1 et 2 A2. Monsieur LAZAR a beaucoup argumenté sur le fait que sa proposition allait dans ce sens, mais qu'il tenait à ce que ce texte ne soit pas soumis à la politique de balancier (entre différents gouvernements), qu'il ne faut pas rejeter l'expérience du passé, et donc, ne veut pas "exclure" les universitaires afin de maintenir "la paix sociale" (si chère à notre directeur).

Afin d'améliorer le fonctionnement et d'éviter l'absentéisme marqué (hospitalo-universitaire principalement), la Direction propose de pouvoir radier ces nombres après avis de l'instance. Jusqu'à présent, il fallait que l'instance le propose. Elle propose également que les nommés le soient par les ministères sur proposition de l'organisme. Pour le corps électoral, il propose d'élargir au B2 l'ouverture, comme pour les A2, à tous les universitaires qui en feraient la demande en justifiant un travail de recherche.

Le SNCS-FEN s'est violemment opposé. Ce point ne nous paraît pas fondamental dans la mesure où leur représentation n'est pas renforcée. Toutefois, nous avons fait remarquer, qu'au moins, ce travail de recherche devait être récent, pour les A2 également. Le mode de scrutin proposé est scrutin de liste au plus fort reste pour tous les collèges. Il a été proposé de diminuer le nombre de candidats qui était 2 fois le nombre à pourvoir ; dans notre collège : 3 élus, au moins 5 candidats, au plus 6. Nous avons proposé plutôt de 4 à 6.

POUR LE CONSEIL SCIENTIFIQUE

Nous sommes intervenus pour demander que le Conseil Scientifique, dans sa pratique, ne soit pas une super-structure d'évaluation, mais plutôt une instance d'arbitrage entre les disciplines et détermine les grands axes d'évolution. Si modifications il devait y avoir, cela devrait aller dans ce sens.

Le SGEN-CGDT a également critiqué le rôle d'inversion dans le classement des CSS. Le SNCS-FEN, sur ce point, n'a rien dit.

Monsieur LAZAR a été assez d'accord avec notre intervention et a répondu que les propositions qu'il faisait allaient dans ce sens. Afin de mieux différencier CS et CSS, et d'élargir son champ de compétence à des gens non biologistes (économistes en santé, santé publique,...), il propose de passer le nombre de membres du CS de 25 à 30 membres, en gardant la même proportion d'élus nommés :

18 élus 4 A1 - 4 A2	12 nommés 4 A1 - 2 A2
4 B1 - 3 B2	au moins 2 B1 - 2 B2
3 C	

Le SGEN-CFDT et nous-mêmes avons demandé 4 C, car il y a beaucoup d'unités à suivre ainsi que des services communs (en principe).

La Direction ne s'y est pas opposée mais n'a pas répondu définitivement. Nous avons insisté sur le fait, qu'effectivement, l'élargissement à d'autres secteurs nous paraissait important, mais que les textes devaient le spécifier pour éviter d'avoir un autre "cardiologue" ou "immunologiste" de plus, ce qui n'améliorerait pas le fonctionnement.

La Direction, comme nous l'avons demandé, a mis fin, ipso facto, aux comités de coordination sur les inter-commissions. La Direction a expliqué qu'en faisant le bilan des sessions précédentes, elle souhaite changer un peu le rôle des Inter CSS. Elles devraient avoir d'avantage un rôle d'animation sur des voies nouvelles en rassemblant les compétences. Elles auraient des moyens au travers de contrats CJF, unités, mais pas de gestion des personnels, pas de recrutement.

La Direction estime qu'elles ne durent pas assez longtemps et propose, uniquement pour les Inter-CSS, la levée de l'interdiction de faire 2 mandatures. Elle propose de pouvoir nommer des gens qui auraient été élus dans les mandats précédents, et estime qu'il y a une place trop grande à la représentation interne de l'Institut pour justement des disciplines qui n'y sont pas bien développées. Cela amène sa proposition : 2/5 d'élus (10 toujours à partir des élus des CSS) et 15 nommés.

Nous avons eu un petit débat sur les moyens, leur importance pour développer nos thématiques. Elle regrette que l'Inter-CSS Vieillesse ait limité son activité à vouloir 2 recrutements. En cas de besoin, au sein des CSS, on peut flécher des recrutements.

Il nous a fait part de sa demande auprès du CS afin qu'il réfléchisse à la possibilité de créer 2 Inter-CSS, l'une en évaluation en santé, l'autre en prévention en santé.

Sur ce sujet, nous avons tous demandé d'y réfléchir avant de donner notre avis.

Nous sommes passés au deuxième point :

LE DECRET STATUTAIRE

Suite au relevé de conclusions, des modifications sont à envisager dans le décret particulier. L'administration avait fixé :

- limite d'âge au recrutement des CR2, dispositions transitoires ;
- proportion des CR1 ;
- limite d'âge pour les concours internes ITA ;
- concours pour les catégories C.

Nous avons commencé par le dernier point et nous avons fait part de notre étonnement sur celui-ci. Le relevé de conclusions ne le prévoyait pas et nous avons argumenté, que, également pour les catégories B, on pourrait rediscuter des modalités de concours, ainsi que pour les concours internes de reclassement.

Monsieur DODET nous a répondu que c'était un texte de la Fonction Publique (datant de 1984) qui nous permettait d'envisager des concours plus adaptés à la réalité de ces catégories. Pas de propositions précises mais concours décentralisés pour les concours externes, maintien des concours internes nationaux. Il souhaite maintenir les garanties d'un concours, avec dérogation pour les épreuves écrites, remplacées par un Curriculum Vitae et une audition.

L'USCA est intervenue pour la première fois en disant qu'ainsi on faisait sortir la catégorie C de la Fonction Publique. Nous avons insisté que nous n'étions pas contre une amélioration pour cette catégorie aux conditions de transparence, de publicité et de maintien de représentants du personnel dans le jury. Et nous avons également demandé : comment pouvait-il justifier de la spécificité de nos catégories B par rapport au C et A pour maintenir "le système épreuves écrites" ?

Monsieur DODET a répondu que ce point n'était pas à l'ordre du jour dans la Fonction Publique et que déjà les concours de techniciens étaient dérogatoires et que cela n'était pas si mal...

Le SGEN-CFDT a aussi beaucoup insisté sur le reclassement, mais sur ce point, la Direction se réfère sans cesse au texte de 83 et dit que ce n'est pas pas spécifique INSERM, mais veut bien aller discuter avec la Fonction Publique des modalités liées au reclassement.

Une fois de plus pour les ITA, on ne cherche pas à améliorer. On applique, point.

Pour le recrutement des chercheurs, l'âge est fixé à 31 ans et la Direction propose d'y arriver en 3 ans (ce qui fait 93).

Le SNCS-FEN et le SGEN-CFDT ont demandé que soit plutôt envisagé l'esprit du texte du MRT (en 5 ans). Pour les CR1, le texte INSERM prévoyait 30%, au lieu de 20% dans le texte cadre dû à la spécificité médicale. Il propose 40% au lieu de 33%.

L'USCA a développé qu'elle augmenterait le recrutement tardif. Les autres syndicats ne sont pas intervenus.

A suivre dans les textes proposés...

POUR LES JURYS DE CHERCHEURS

Nous avons demandé de revenir sur la lecture restrictive des textes et particulièrement sur la définition des "pairs". Nous avons développé que des statuts différents n'impliquent pas une hiérarchie au sein de la catégorie A Fonction Publique ; les ingénieurs sont de même niveau de qualification et ont souvent les mêmes diplômes.

Monsieur LAZAR a répondu que cela ne dépendait pas des textes qu'on envisageait de modifier, mais bien que surpris, était d'accord pour qu'on en rediscute ultérieurement.

Budget INSERM 1990

A propos de l'éditorial d'"INSERM. ACTUALITE"
du mois d'octobre. _____

Pour bien apprécier le budget, rappelons d'abord que le taux d'inflation 89 va s'élever à 3,7 %, à quoi s'ajoutent traditionnellement un indice de 3 % de sophistication de la recherche ainsi que l'accroissement des effectifs, 3 % pour les chercheurs, 1,2 % pour les I.T.A..

On voit donc qu'une progression des autorisations de programme de 4,9 % et des crédits de paiement de + 0,8 % représente en fait une stagnation globale. De plus, si l'on tient compte de l'existence de domaines prioritaires qui eux progresseront, ce budget représente des difficultés accrues pour la plupart des formations de recherche. Notre Directeur Général ne s'y trompe pas puisqu'après un appel à la rationalisation des achats par des coopérations techniques, c'est à la recherche de "financements complémentaires, au travers du renforcement permanent de nos liens de coopération avec nos partenaires du développement économique et social". Autrement dit, la chasse aux contrats est ouverte !

Mais si notre Directeur Général n'est pas entièrement satisfait par le budget, il se félicite de l'aspect de recrutement. Pourtant, si 58 créations de postes chercheurs peuvent paraître correctes, ce n'est pas la création de 30 postes I.T.A. qui va inverser la tendance de déficit du rapport chercheurs/ITA qui va en s'aggravant d'année en année.

Les transformations d'emplois sont sans doute le point sur lequel le gouvernement compte pour contenir le mécontentement des personnels :

60	CR1	en	DR2
15	IE2	en	IR2
35	AI	en	IE2
25	T3	en	AI
15	AGT2	en	AJT2
20	SAR	en	AI
20	AJA2	en	SAR3
15	AGA	en	AJA2

soit au total 170 transformations d'emplois I.T.A., ce qui n'est pas négligeable et qui renforce notre revendication d'une procédure de reclassement par une Commission Paritaire.