

ENTRÉES informations

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

87, avenue d'Italie - 75013 PARIS - tél : 585-44-44

NUMERO : supplément au N° 35

11 Octobre 1979

⇨⇨ spécial INSERM

ELECTION A LA COMMISSION D'ACTION SOCIALE

sommaire

La montée de l'autoritarisme
p. 2

Notre véritable profession
de foi
p. 3-4

Déclaration intersyndicale
p. 5

Hygiène et Sécurité
p. 7 à 10

Environnement social
p. 11-12

ooooo

SANS PRECEDENT

A L'INSERM

LE DIRECTEUR GENERAL

CENSURE LA

PROFESSION DE FOI

des organisations syndicales

LA MONTEE DE L'AUTORITARISME



- La direction de l'INSERM refuse de diffuser les professions de foi syndicales avec les bulletins de vote pour les élections pour le renouvellement de la Commission d'Action Sociale (C.A.S.).

- La direction a déterré pour cela de façon douteuse un ancien décret de la fonction publique. Dans la réalité, Monsieur JEUNOT, représentant du Directeur Général, justifie cette censure par la mise en cause de la politique sociale de l'INSERM et du pouvoir.

C'est la manifestation d'un autoritarisme sans précédent. Par cela, Monsieur LAUDAT, Directeur Général, s'aligne avec zèle sur les consignes du C.N.P.F. et du gouvernement qui appellent à la suppression des acquis des travailleurs dans le domaine des libertés syndicales.



CETTE RÉPRESSION ANTISYNDICALE NE PEUT PAS RESTER SANS RÉPONSES, NOUS DEMANDONS À TOUS DE PROTESTER AUPRÈS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL CONTRE CET ACTE DE CENSURE.

Le Directeur Général montre aussi la crainte du pouvoir de voir notre syndicat faire connaître son programme aux travailleurs de l'INSERM.

Nous demandons à tous ceux qui sont pour la liberté d'expression de le manifester auprès du Directeur Général soit par une action collective (voir secrétaire de section) soit individuellement en inscrivant par exemple "Non à la Censure" sur la feuille blanche servant de "profession de foi censurée" et de la glisser dans la GRANDE ENVELOPPE mais A T T E N T I O N pas dans la petite qui doit RESTER ANONYME et continuez SEULEMENT la liste de votre choix, sinon votre vote serait annulé.

ELECTIONS A LA COMMISSION

des AFFAIRES SOCIALES de L'INSERM

CANDIDATS PRESENTES par le SNTRS et le SNCS

chercheurs SNCS		ITA SNTRS	
TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Guy HUEL (Villejuif)	Pierre MARCIE (Paris)	Marie-Thérèse MIGLIERINA (Saint Louis)	Marie-Louise MICHEL (Saint Louis)
Bernard VERRIER (Marseille)	Georges CARERA (Toulouse)	Daniel HENZEL (Claude Bernard)	Dominique LAGRANGE (Créteil)
Blandine GENY (Paris)	Pierre TAMBOURIN (Orsay)	Martine LABBE (Siège)	Chantal LIBOURAUX (Lille)
Claude CHEVILLARD (Montpellier)	Jacqueline DOLAIS-KITABGI (Nice)	Raymonde VALLAT (Montpellier)	René BALLINI (Orsay)
		Robert MICHEL (Marseille)	Pierre PRINCE (Lyon)
		Colette LOMBARD (Clamart)	Pascal MOUCHETTE (Nancy)
		Annie COURTALON (Brevannes)	Jean-Pierre BAZIN (Villejuif)

qu'est-ce que la CAS ?

Notre salaire se compose de 2 parties : un salaire direct et un salaire indirect (part salariale collective) qui représente en fait les charges patronales dont on parle tant actuellement.

A l'INSERM, la C.A.S. est une commission paritaire chargée d'une partie des prérogatives des comités d'entreprise. Elle définit la politique d'utilisation de la part de la somme consacrée à :

- l'hygiène et la sécurité du travail,
- la formation permanente,
- l'environnement social (crèches, aide au logement, conditions de travail, cantines),
- la médecine du travail,

et propose à la direction le budget du CAES (activités socio-culturelles).

les conséquences de la politique d'austérité sur le secteur social

Après le blocage des salaires directs, le pouvoir et le patronat attaquent de front la partie indirecte du salaire (remise en cause du système de sécurité sociale...).

A L'INSERM, POUR NOTRE DIRECTION, C'EST LE REFUS.

- ▷ refus de créer des comités d'hygiène et de sécurité,
- ▷ refus d'accorder le moindre droit de regard sur la formation permanente,
- ▷ refus d'accorder un budget du CAES atteignant 1% de la masse salariale, ce qui empêche la mise en oeuvre de véritables activités socio-culturelles (exclusion de fait des ingénieurs et des chercheurs).

Tout cela témoigne de la volonté bien arrêtée :

- ▷ d'éviter toute mesure entraînant des dépenses supplémentaires, même indispensable,
- ▷ de restreindre au maximum le contrôle que le personnel est en droit d'exercer sur ses propres affaires.

Devant un tel contexte, aggravé dans notre secteur par les projets du gouvernement en matière de recherche, il importe d'élire à la C.A.S. des représentants combattifs aptes à défendre les acquis, si faibles soient-ils, prêts à agir avec vous pour arracher ce qu'ont déjà dans ce domaine les organismes similaires (CNRS, Facultés...).

que voulons-nous faire au sein de la CAS ?

Les candidats SNCS-FEN et SNTRS-CGT s'engagent à agir en recherchant l'unité d'action avec les autres organisations et avec le personnel, à lutter pour arracher les aménagements nécessaires dans le domaine du droit social, dont l'employeur s'est tenu d'assurer la mise place. En voici les grandes lignes :

- ▷ Mise en place de comités d'hygiène et sécurité avec les élus du personnel (au moins un comité par secrétariat général), chargés de préserver le personnel de tous les risques : radio-éléments, solvants.. (information du personnel, droit de veto),
- ▷ organisation de la médecine du travail (au moins 1/3 du personnel ne passe jamais de visite),
- ▷ définition d'une politique de formation permanente qui permettrait aux ITA de participer à part entière au travail de leur équipe qui serait orientée vers la promotion ainsi que vers l'amélioration des connaissances dans tous les domaines,
- ▷ budget CAES indexé sur la masse salariale, allant vers les 3%,
- ▷ et enfin, puisque l'INSERM compte une très forte proportion de femmes ayant de plus en plus de problèmes pour concilier leur droit au travail et le droit à avoir et à s'occuper de leurs enfants, l'INSERM doit développer une action dans des directions multiples :
 - participation à une politique de crèches,
 - droit à la journée continue pour tous ceux qui le désirent,
 - allègement d'horaires pour les parents d'enfants de moins de 12 ans, action d'autant plus nécessaire que les structures d'accueil extra-scolaires sont beaucoup trop souvent rares ou inexistantes.

Ce dernier chapitre est pour nous un volet essentiel de la C.A.S. car il implique une réforme des conditions de travail.

LES CANDIDATS DU SNTRS-CGT ET DU SNCS-FEN S'ENGAGENT À LUTTER PIED À PIED CONTRE LA DIRECTION POUR PRÉSERVER LES ACQUIS ET ARRACHER LA SATISFACTION DES BESOINS LES PLUS URGENTS EN MATIÈRE D'ACTION SOCIALE.

EN VOTANT POUR EUX, EN APPUYANT LEURS ACTIONS POUR ASSURER LA DÉFENSE DE VOS CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL, VOUS CONTRIBUEREZ À ARRACHER DE NOUVEAUX ACQUIS.

pour le développement de l'action sociale à l'INSERM

pour l'efficacité

votez SNTRS CGT. SNCS FEN



CENSURE SANS PRECEDENT

A L'INSERM

A l'occasion du renouvellement de la Commission d'Action Sociale vous avez été surpris de l'absence de profession de foi expliquant les positions de nos syndicats respectifs. La Direction Générale a refusé de les expédier.

MOTIF INVOQUE : Nous nous "permettions" de critiquer les blocages continuels que l'administration avait imposés au fonctionnement de la C.A.S. depuis 4 ans.

- ▣ refus de créer des comités d'hygiène et sécurité dans les laboratoires
- ▣ refus d'une véritable politique de formation permanente
- ▣ rien pour l'environnement social (crèches, cantines, logements)
- ▣ octroi d'un budget de misère au CAES

Malheureusement cette mesure antisyndicale et antidémocratique n'est pas isolée. Elle s'insère dans toute la pratique actuelle qui voit un renforcement de l'autoritarisme : tentative pour imposer des modifications au statut des chercheurs ; tentative pour modifier les règles de fonctionnement des organes scientifiques : licenciements continuels de personnels hors statut.

Des mesures du même ordre sont en cours d'application au CNRS, à l'INRA, et dans l'ensemble des organismes de recherche.

Il s'agit d'une remise en cause de tous les acquis démocratiques. Mr LAUDAT est, dans ce combat, particulièrement à l'avant-garde.

*nous vous appelons, comme une première forme
de protestation, A VOTER MASSIVEMENT
POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CAS*



En Juin 1979, Mr REBOIS, ingénieur de sécurité à l'INSERM a établi une analyse sur les documents de l'enquête effectuée à la demande de la C.A.S. pour faire le point sur les conditions d'hygiène et de sécurité du travail auxquelles sont soumis les agents de l'INSERM.

Tout d'abord, sur les 218 formations INSERM existant à l'époque de l'enquête, 208 soit 95 % d'entre elles ont répondu. Ce chiffre important doit être assorti de réserves, en effet dans de nombreuses formations, c'est le responsable de celle-ci qui a répondu sans y associer le personnel. Il se peut donc que les résultats de l'enquête ne reflètent pas exactement la réalité.

Les résultats de l'enquête avaient déjà été présentés à la C.A.S. et c'est au travers de ceux-ci que la C.A.S. a émis des recommandations qui ont amené la direction de l'INSERM à effectuer le recensement des agents dont les conditions de travail relèvent des "réglementations spéciales" : radioactivité, solvants...

Le représentant SNTRS-CGT à la sous-commission Hygiène et Sécurité a demandé à Mr Rebois de confronter le questionnaire C.A.S. avec le recensement. Ce travail devrait permettre de réduire un certain nombre d'inexactitudes préjudiciables au personnel.

Nous allons maintenant aborder les principaux chapitres du rapport d'enquête afin de mettre en évidence les carences de l'INSERM en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que de la médecine du travail.

RADIOACTIVITE

75 % des formations ayant répondu déclarent utiliser des radioéléments, 90 % de celles-ci les utiliseraient sous le contrôle d'une personne habilitée à leur utilisation.

Ce chiffre (90%) "pourrait" dans un premier temps paraître satisfaisant mais... 27,5% des utilisateurs ne possèdent pas de locaux agréés pour leur usage, 31% n'ont pas de dispositifs de stockage corrects et s'il apparaît que 80% d'entre eux font ramasser leurs déchets par un organisme spécialisé cela signifie que 20% des utilisateurs expédient leurs déchets dans la nature ! Merci pour les agents, les égoutiers et les éboueurs !

L'usage des radioéléments relève des "réglementations spéciales" ce qui signifie que leurs utilisateurs doivent posséder un "badge" et qu'ils doivent subir au moins 2 visites médicales spéciales appropriées par an. Au travers du questionnaire, on constate que 30% des utilisateurs (on ne parle pas ici des personnes travaillant dans l'environnement, mais des manipulateurs au contact direct) ne sont pas soumis au contrôle médical approprié. Cette situation intolérable ne peut être imputée au laxisme de l'INSERM, car quand il s'agit de faire des retenues sur salaire pour fait de grève, la direction sait bien faire fonctionner la machine. C'est en fait une manifestation supplémentaire du mépris de la direction pour le personnel, ce n'est pas acceptable, il faut exiger que l'usage des sources rayonnantes quand il est nécessaire à l'exécution de la recherche s'effectue toujours dans les meilleures conditions de sécurité, que TOUS les personnels impliqués dans ce travail en soient informés et qu'ils soient obligatoirement soumis au contrôle MEDICAL LEGAL.

C'est par la nature même de l'INSERM un risque majeur auquel est confronté le personnel. Ces aspects sont multiples : microorganisme et prélèvement humains aux animaux relevant d'une pathologie infectieuse, animaux dangereux parce qu'"aggressifs" (chiens, singes...) ou vecteurs d'une contagion (là ne rentrant pas dans les buts d'étude) ; manipulations génétiques avec le risque de "création" de microorganisme à pathologie inconnue.

Ici les réponses sont très vagues, la plupart des unités sont confrontées aux deux premiers aspects des risques biologiques. Nous pensons qu'il faudrait approfondir l'enquête pour faire apparaître les manifestations allergiques contractées par certains agents au contact des animaux de laboratoire, il faudrait aussi recenser les hépatites, cela n'a pas été fait. Il faudrait aussi voir, unité après unité, les conditions de travail des agents d'animalerie. Mais l'enquête pour imprécise qu'elle soit fait ressortir que là aussi c'est au niveau de l'élimination des déchets que les problèmes se posent : 34% des utilisateurs déclarent ne pouvoir utiliser ni incinérateur ni stérilisateur assurant l'inocuité des déchets, ils avouent éliminer les déchets dans le circuit normal d'élimination des ordures.

En ce qui concerne les recombinaisons génétiques, 8 formations déclarent y travailler. Jusqu'à maintenant, ce secteur relevait directement de la D.G.R.S.T. qui avait classé les risques et déterminait dans quelles conditions ces travaux devaient s'effectuer étant donné l'importance des risques. L'INSERM a refusé de souscrire au protocole de la DGRST privant ainsi ses propres agents impliqués dans ces travaux de toute protection préventive, un nouveau protocole doit être élaboré, il faut exiger que l'INSERM s'y soumette ! Il faut rappeler que le SNTRS-CGT a été le SEUL syndicat à exiger que la direction de l'INSERM souscrive au protocole.

D'autre part, les retombées des travaux sur recombinaisons génétiques intéressent énormément les requins de l'industrie mais comme ce sont des recherches coûteuses en matériel et en personnel il est probable qu'avec le plan Aigrain d'asservissement de la recherche aux intérêts capitalistes, ce secteur se développera énormément, les travailleurs doivent être très vigilants s'ils ne veulent pas devenir les exécutants sacrifiés aux profits des monopoles pharmaceutiques.

RISQUES CHIMIQUES

On peut dans ce domaine les classer en 3 catégories :

- 1/ produits explosifs et inflammables
- 2/ produits caustiques
- 3/ produits toxiques

Une première remarque : de nombreux produits utilisés dans les formations INSERM relèvent de deux des catégories ci-dessus et quelquefois des 3 par association. La sécurité dans ce domaine relève d'une part des conditions de stockage de ces produits et de la protection du poste de travail (sécurité du manipulateur).

L'enquête fait apparaître que :

- 1/ 32% des formations ne possèdent pas de locaux adaptés au stockage des produits explosifs et inflammables
- 2/ 46% des formations n'ont pas de locaux de stockage des produits toxiques
- 3/ 32% des formations n'ont pas le local à solvant

D'autre part, des enquêtes ponctuelles montreraient qu'en réalité, dans certains cas ce serait le même local qui servirait au stockage de tous ces produits, ce qui serait alors une belle bombe à retardement !

En ce qui concerne la protection individuelle, elle ne serait assurée que dans 59%

des cas pour les utilisateurs de produits inflammables mais que la plupart des unités possèderaient des hottes aspirantes.

La carence la plus grave réside encore dans la surveillance des personnels : 33% (1/3) des agents directement soumis aux risques benzodiques ne subissent aucun contrôle médical, quand on connaît les dangers des solvants benzodiques on peut affirmer qu'une pareille carence dans la sécurité des agents est criminelle, le personnel ne peut plus accepter de telles conditions de travail !

UTILISATION DES GAZ COMPRIMES

85% des formations les utilisent et pour 38% des gaz carburants. La moitié des usagers ne possèdent pas de circuits de distribution. Cette carence est particulièrement grave pour les gaz carburants car elle suppose la présence de l'"obus" près du poste de travail dans le laboratoire et donc à proximité d'une flamme (par définition).

Sur les problèmes généraux, 70% de ceux qui utilisent des produits caustiques n'ont pas de douche de sécurité, 40% de ceux qui utilisent des produits inflammables n'ont pas de couvertures anti-feu et si 33% des formations avaient rejeter leurs produits chimiques à l'évier (merci pour les égoutiers), 30% des unités ont préféré ne pas répondre à cette question.

CONTROLE MEDICAL

62% des formations utiliseraient les "facilités" (lesquelles) mises à la disposition de l'INSERM en matière de visite médicale. Mais là quelles visites quand on sait que de très nombreux agents ne sont pas soumis aux visites appropriées aux réglementations spéciales ! (radioisotopes, solvants). Mais en tout état de cause cela veut dire que près de 40% du personnel ne subit aucun contrôle médical ! Cela pour le personnel statutaire, car les hors statuts en sont réglementairement exclus.

Rappelons à ce propos l'essentiel de nos revendications en la matière :

- rattachement au médecin du travail de secteur
- visite médicale annuelle, à la médecine du travail et par convocation de celle-ci
- visite médicale appropriée tous les 6 mois pour les agents relevant des réglementations spéciales

ORGANISATION DE LA SECURITE

Un point essentiel pour garantir la sécurité du travail dans les laboratoires réside pour le SNTRS-CGT dans l'information des personnels sur les risques auxquels ils sont soumis. En effet l'enquête si elle fait apparaître des dangers latents pour tous les personnels : stockage des produits dangereux, élimination des déchets ainsi que pour les manipulateurs directs, elle permet de voir que l'absence de tout contrôle réel de toute information expose certains agents à des risques qu'ils ne peuvent qu'ignorer parce que non informés. Nous pensons particulièrement là au personnel des laveries, aux animaliers et aux agents d'entretien. L'absence de sécurité dans l'exécution des travaux décuple le risque pour les agents des petites catégories dont les tâches sont souvent en "aval" du travail de laboratoire.

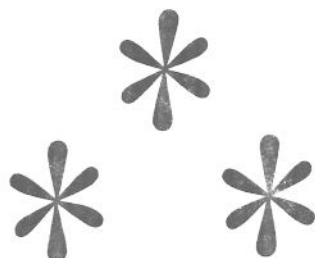
Pour le SNTRS-CGT, c'est par la création de Comité d'Hygiène et de Sécurité PARITAIRES, DECENTRALISES avec des représentants ELUS par les agents que passe la réduction des dangers. Nous exigeons pour les C.H.S. le droit de contrôle dans tous les locaux où travaillent les agents INSERM, nous revendiquons aussi le droit pour ces délégués du personnel à l'hygiène et à la sécurité de se faire accompagner par des spécialistes extérieurs à l'INSERM.

La direction de l'INSERM confortée par le peu d'intérêt et le manque d'information du personnel en matière d'hygiène et de sécurité du travail entretient dans ce domaine une situation catastrophique.

Ce ne sont pas un ingénieur de sécurité ou des "enquêtes" menées en direction des directeurs de formation qui changeront quelque chose si la direction ne fait pas droit à deux de nos revendications essentielles :

- création de CHS décentralisés (au niveau des secrétariats généraux) paritaires avec des représentants désignés par le personnel
- libre accès à toutes les unités aux locaux INSERM par les CHS à leur demande et à celle du personnel
- pouvoir du CHS d'imposer l'arrêt d'un protocole expérimental dangereux pour le personnel
- création d'une ligne budgétaire séparée des crédits de recherche afin de permettre aux formations de mettre en place des conditions de travail inoffensives pour le personnel sans réduire les moyens de travail, donc supprimer l'alternative actuelle : exécution du travail ou santé des manipulateurs
- rattachement des agents INSERM au médecin du travail local et CONVOCATION des agents à une visite médicale annuelle sérieuse ou plus si l'agent relève des réglementations spéciales.

Ce sont là les exigences minima en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Ce sont donc ces critères que nos élus à la C.A.S. agiront pour faire appliquer. Mais il ne faut pas se faire d'illusion, face à une direction dont le sacrifice des personnels est une règle de conduite, c'est par l'action de tous les personnels à tous les niveaux que l'on obligera la direction de l'INSERM à reculer.



SECTEUR D'ENVIRONNEMENT SOCIAL

Ce secteur recouvre dans la C.A.S. tout ce que l'on comprend habituellement par les affaires sociales :

- le budget du CAES
- les cantines
- la gestion d'une caisse d'entr'aide solidaire
- aide au logement
- secteur crèches
- secteur centres aérés
- locaux sociaux

Qu'en est-il dans la réalité ?

Le budget du CAES devrait être normalement voté par la C.A.S. sur présentation de la demande budgétaire par le Comité National du CAES, mais dans la réalité le CAES demande un budget et le directeur répond un autre chiffre (très en dessous de la demande) et refuse toute discussion (ici aussi). Quand on sait que le CAES est destiné à mettre en place le volet socio-culturel : vacances, voyages, colonies, sports, loisirs, culture force est de constater qu'on ne tient compte ni des besoins ni de l'avis des élus de la CAS puisque le directeur parachute un chiffre de budget avant tout examen des besoins et toute discussion. Dans ce domaine, notre revendication clé est d'aligner le budget du CAES (comme la formation permanente) sur un pourcentage : 3% de la masse salariale. Il est facilement prévisible, dans le contexte d'une politique visant à supprimer les avantages sociaux que ce sera une dure bataille à mener.

LES CANTINES

La plupart des agents de l'INSERM ne disposent pas des conditions matérielles normales que devrait leur fournir l'employeur, ils doivent se contenter des 3F55 de subvention administrative et cela sous certaines conditions.

Dans ce secteur on assiste même à une régression : de nombreux comités de gestion de "cantines" d'unités se sont vu obligés d'arrêter à cause des retards que l'INSERM met à verser les subventions (ex : U13 Claude Bernard)

Dans d'autres endroits comme Orsay et Villejuif où les agents avaient accès à des cantines universitaires ou d'autres organismes, le refus de l'INSERM de contribuer proportionnellement à la gestion des cantines amène les organismes possédant ces cantines à y refuser les travailleurs de l'INSERM.

Quant aux hopitaux, l'INSERM refuse de négocier un accord avec l'A.P. pour nous permettre d'accéder aux cantines hospitalières.

Pour les cantines, notre revendication est que l'INSERM assure là le rôle minimum que doit remplir l'employeur. Etant donné la dispersion des agents nous demandons que :

- 1/ la subvention repas soit au minimum doublée
- 2/ que l'INSERM négocie avec les hopitaux, les entreprises publiques et administrations et les universités les conditions permettant aux agents INSERM d'y accéder aux mêmes conditions que les ayants droits

- 3/ que dans tout rassemblement important d'agents INSERM, celle-ci mette en place et gère une cantine
- 4/ que les agents isolés n'ayant accès à aucune cantine reçoivent la subvention sous forme de chèques restaurant

CAISSE D'ENTRAIDE, SOLIDARITE

Dans ce secteur, si la CAS effectue quelques dons, la faiblesse du budget, l'absence de publicité envers les agents, limitent les interventions à quelques cas par an, rabaissant la solidarité au rang de la charité se contentant de distribuer des miettes pour la satisfaction morale de la direction.

CRECHES, CENTRES AERES

Là les réalisations sont nulles, contrairement à ce qui se passe au CNRS. Nous demandons que dans un premier temps, l'INSERM contribue à la gestion des crèches hospitalières ou voisines des unités INSERM afin que celles-ci accueillent les enfants des agents INSERM.

LOGEMENTS

Le ministère de tutelle possède un pool de logements destinés aux travailleurs du secteur. Nous demandons que l'INSERM en reçoivent une dotation proportionnelle au nombre d'agents. Nous demandons aussi que la CAS possède une ligne budgétaire de prêts destinés à l'achat du logement principal ou à l'amélioration de l'habitat. Tout cela n'existe pas à l'INSERM.

La revue des réalisations de l'INSERM dans le secteur de l'environnement social sont là aussi (mis à part le budget, d'ailleurs très insuffisant du CAES) à peu près nul. Cela fait des agents de l'INSERM des travailleurs au rabais par rapport à ceux d'organismes similaires et il faut être conscient que dans une situation où le gouvernement veut supprimer les avantages sociaux (voir la sécurité sociale) ou pressurer au maximum les salariés, ce sera une bataille difficile pour arriver à obtenir satisfaction de nos droits sociaux les plus élémentaires.

