

**SNTRS**



**CNRS-INRIA  
INSERM-IRD**

# SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif  
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Courrier électronique : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

2003 – n°2 du 7 avril

## Spécial INSERM

### Sommaire

	pages
Compte-rendu du CTPC du 6 mars 2003	2-3
Compte-rendu de la CNF du 5 mars 2003	3
Bilan des CAP ITA 2002 – Réunion du 9 janvier 2003	4 à 8
Comptes-rendus de la mise en place des CSS (10 au 19 mars 2003)	8 à 13
Où ira l'INSERM sans moyens ?	13
DELIVREZ-NOUS DE SAFIR !	14

*Ce SNTRS-INFO Spécial INSERM est adressé à tous les adhérents INSERM,  
aux membres de la CE et aux secrétaires régionaux du SNTRS-CGT*



# Compte Rendu du CTPC INSERM du 17 février 2003-03-06

Représentants SNTRS CGT : Dominique LAGRANGE, Carlos LABAT, Martine NETTER, Roseline LESECCQ.

Son ordre du jour était le **plan triennal de formation et la réorganisation du bureau de la formation.**

Ce plan traduit la volonté de l'INSERM de faire de la formation un instrument de politique stratégique, se basant sur les priorités de la Direction Générale et des attentes exprimées au cours du recueil de besoins. Il comprend 8 points forts (cf le CR).

Il est sûr que le budget ne permet pas d'atteindre les 3,8 % de la masse salariale comme le préconise le décret cadre, mais ledit budget est aussi attribué par les ministères. Chacun sait que le budget INSERM a été en diminution : dans ces conditions, une hausse de 1,1% reste bien modeste mais néanmoins marque une volonté de ne pas « sabrer » dans ce domaine.

Dans la discussion au CTPC, nous avons réaffirmé notre attachement à ce qu'une partie soit toujours consacrée aux demandes individuelles.

Par contre nous étions très embarrassés de porter un avis sur les axes qu'il développait en l'**absence du bilan**, nous voulions être sur qu'il n'y ait pas de dérives plus ou moins fortes surtout depuis l'ouverture importante à la formation aux non statutaires ; c'est pourquoi nous avons proposé, ainsi que le SGEN et le SNCS, de refuser de voter. L'administration a insisté pour avoir un vote positif vis à vis des autorités de tutelle, nous avons alors proposé de **surseoir à notre vote à la communication du bilan**, nous permettant alors, nous l'espérons, de prendre position. Cette proposition ne leur convenait pas mais devant le maintien de cette attitude de la part de tous les syndicats, ils ont accepté. Dossier à suivre ...

Le deuxième point est très révélateur de l'attitude de notre direction vis à vis des instances et des organisations syndicales.

La direction a décidé de créer une « **Ecole INSERM** » dont l'objectif est de faire connaître la filière recherche très tôt dans le cursus des étudiants en médecine en permettant, dès la deuxième année, à une dizaine d'étudiants sélectionnés de faire un stage de 6 mois rémunéré dans un labo puis un stage d'un an à la fin du cycle D1 pour passer un DEA. Nous ne croyons pas que c'est en ouvrant une voie privilégiée à 10 « élites » par an parmi les « élites » que la problématique du lien recherche - aspect clinique et médicale avancera, position partagée par les autres syndicats sauf le SNIRS qui ne s'est pas exprimé.

L'autre volet de cette « école » est l'organisation de séminaires de formation à la santé pour les chercheurs, ingénieurs de formation non médicale ; proposition qui nous paraît correcte.

Devant le nombre croissant de Post-Docs, la mission docteurs et doctorants est transformée en **Mission Jeunes Chercheurs** qui devra assurer le suivi du potentiel humain « Jeunes Chercheurs » : nouveaux recrutés, postes d'accueil, doctorants et Post-Docs, le problème

n'est pas la création de cette mission mais le nombre croissant de chercheurs non statutaires. La mascarade de débat a été que l'on n'ait pas eu à s'exprimer sur la mise en place de cette école mais sur la modification dans l'organisation du bureau de la formation en scindant d'un côté la partie Formation Permanente « classique » (responsable Mme CONDAT) et de l'autre l'Ecole de l'INSERM et la Mission Jeunes Chercheurs sous la responsabilité de Mme LAFFAYE. Nous avons **voté contre**, sur le fond de la mise en place de cette école, ainsi que le SGEN et le SNCS ; le SNIRS votant une fois de plus avec l'administration.

Nous avons eu d'autres dossiers pour information ; notamment le **bilan des CAP**, qui est aussi sur le site RH de L'INSERM. L'analyse statistique de ces documents montre **qu'il n'y a pas eu de différences de possibilités de promotions (changement de corps et de grade) entre les AD qui avaient classé les agents et celles qui avaient refusé** ; mais on ne peut pas dire que le classement n'a servi à rien car on ne sait pas si les résultats auraient été nominalement le même. Nous allons essayer de répondre à cette question avec nos élus en CAP.

Pour les régions qui avaient classé, 102 promus sur 105 étaient classés en A, 3 en rang B, ce n'est donc pas tout à fait nécessaire mais on peut dire fortement utile, ce qui n'est pas non plus étonnant vu le déclassement des agents. Par contre nous n'avons pas d'élément pour savoir qu'elle a été la sélectivité au niveau des ADR et encore moins leurs critères.

Par ailleurs, bien que les petits chiffres ne permettent une analyse statistique rigoureuse, il y a une assez bonne adéquation entre promus et effectifs tant de la BAP que de l'affectation géographique ou structurale. (ce qui n'est pas le cas pour les concours internes par exemple, comme vous pouvez vous en rendre compte également sur le site RH de l'INSERM). Une donnée aussi à noter est le % de proposés par les directeurs par rapport aux promouvables qui n'est que de 49 à 74 % pour les changements de corps, de 45 à 81 % pour l'avancement de grade et 80 % pour les échelons ce qui fait déjà une forte sélectivité.

Un **bilan des règlements intérieurs (RTT)** nous a été donné : début février 2003, **20 règlements manquent sur 449 formations**, 11 non rédigés, 9 car leur rédaction n'est pas conforme. **Une grande majorité des structures (298) a choisi la base de 38H30 et 13 jours de RTT**, 30 avec des jours de fermeture allant de 2 à 11 jours.

Par ailleurs dans les questions diverses, nous avons interpellé la direction sur le **gel budgétaire 2003**, les **cancéropôles** (plan Cancer) et la **fusion du Département Valorisation dans la filiale INSERM**

transfert.

Pas d'indications précises à ce jour pour l'INSERM mais il est sûr que l'on sera touché.

Sur le **Plan cancer**, pas d'informations nouvelles sur le choix qui sera décidé, un rappel de l'**inquiétude du DG sur le « dépeçage » de l'INSERM** : il insiste sur les critiques qui sont faites à l'organisme, trop rigide, peu de capacités à centrer ses moyens sur des objectifs précis, peu de visibilité clinique, tout cela pour nous dire qu'il faut bouger, pour faire quoi dans quel but, c'est une autre question.

Le point suivant illustre bien cela. Pour répondre à une demande du conseil stratégique de la filiale INSERM Transfert, créée il y a deux ans, d'une meilleure « lisibilité » entre la filiale et le Département Valorisation

et Transfert de Technologie (DVTT), environ 25 personnes plus des chargés de mission régionaux, au nom d'une préférence qu'ont les industriels à s'adresser à une structure privée plutôt que publique, l'Inserm envisage de fusionner son département dans la filiale. Des contacts sont en cours. Il est affirmé qu'ils n'obligeront pas les personnels à aller dans cette structure mais que vont-ils devenir ? surtout ceux qui ont des compétences pointues dans ce domaine, comment pourront cohabiter des personnels sur grille Fonction Publique avec leurs collègues rétribués sur des bases bien supérieures ? puisque c'est une partie de l'objectif de cette opération. **C'est le premier pas vers la privatisation** ... bien que le discours du Secrétaire Général est de dire que l'Inserm doit garder le contrôle !

## Compte-Rendu CNF du 5 février 2003.

Représentants SNTRS CGT : Patrick ROBERT, Danièle DELAUTIER.

Présentation du plan formation 2003-2005 par A-M Laffaye :

Quelques rappels généraux ayant prévalu à la mise en place du plan formation :

- mettant en avant le besoin de nouveaux indicateurs : doctorants + post-doc, appartenance administratives des agents formés, appartenance des chercheurs aux CSS et IC, BAP des ITA
- Sur les acteurs que sont la direction générale et les instances consultatives.
- Sur la politique de formation : recueil ascendant et descendant.
- Les partenaires EPST et universités.
- Forum RH (ressources humaines)
- Sites internet RH.inserm et inserm.

Le plan formation est un objet conceptuel comprenant 8 points forts.

- 1 domaines stratégiques
- 2 plates-formes de recherches en sciences du vivant et plateaux techniques des IFR
- 3- pérennisation des connaissances
- 4- déconcentration de la gestion des ressources humaines
- 5- développement du tutorat
- 6- mutualisation avec les partenaires
- 7- 6<sup>ème</sup> PCRDT – cellule Europe
- 8- SAFIR / SIRENE

Suit ensuite la lecture du plan formation par Mme Laffaye : énumération de l'ensemble des actions prévues, sans aucun intérêt sauf celui de souligner les nombreuses fautes de style, d'orthographe et quelques perles qui seront corrigées avant la présentation au CTPC. On constate que **l'esprit de la loi sur la formation professionnelle est dénaturé à l'INSERM** (décrets 27 juin 1973, 26 mars 1975 et 7 avril 1981, loi 13 juillet 1983, article 22) : seule la formation concernant l'adaptation

à l'emploi est retenue, oubliée la préparation aux concours, mais également les actions choisies par les agents en vue de leur formation personnelle (décret de 1985)

Le budget 2003 est abordé : 1696 k€ soit une augmentation 1,1% par rapport à 2002. A la question sur le pourcentage représentant par rapport à la masse salariale : réponse compliquée et touffue : la masse salariale n'est pas celle retenue pour le bilan social (titre 3 de la dotation ministérielle de fonctionnement), on n'en retient qu'une partie pour le calcul du budget affecté à la formation permanente (Mme F Pierre a promis d'explicitier le mode de calcul une prochaine fois).

En conclusion on est très loin des 3,8% (au environ de 2,2 % si l'on retient le mode de calcul de l'administration mais moins de 1% si la base de calcul est la totalité de la masse salariale !) de l'accord cadre du 22 février 1996 qui prévoyait que les administrations n'ayant pas atteint le seuil plancher de financement fixée à 3,2% par l'accord du 10 juillet 1992 ferait l'objet d'un examen particulier pour expliciter les causes de cette situation et de rechercher les moyens d'y remédier → **L'INSERM n'a, en matière de formation permanente, que 11 ans de retard !**

Au vu de la rigueur budgétaire, la direction annonce qu'elle sera amenée à faire des choix et les formations individuelles seront les premières sacrifiées.

Ensuite, présentation de l'Ecole INSERM, qui aura un budget différencié de la formation permanente d'environ 100k€. Le but de l'école est de former les scientifiques à la médecine dans leur domaine de recherche mais également de préparer une future élite de médecins à la recherche (certainement une nouvelle caste de mandarins).

# Compte rendu de la réunion

## « bilan des CAP ITA 2002 » du jeudi 9 janvier 2003

**Objet :** bilan sur le déroulement et sur les travaux des CAP d'avancement ITA 2002

Etaient présents :

*Représentants de la Direction Générale*

- Christian BRECHOT – Directeur Général

- Hervé DOUCHIN – Secrétaire Général

*Représentants du département des ressources humaines*

- Mme Françoise PIERRE - DRH

- Mme Jocelyne BONORIS - Responsable du Bureau ITA

- M. Franck DJIAN – Responsable du Secteur Carrières ITA

- Melle Valérie MAYET - Responsable du Bureau de la Politique Sociale

**Représentants de l'administration**

- M. Jacky JACQUOT – CAP IR

- M. Antoine DEPAULIS – CAP AI

- Mme Sylvie ESCOLANO – CAP TR

- Mme Eliane LOUBET – CAP AJT

- Mme Claudine CHEMLA – CAP AGT

- Mme Marie-Pascale MARTEL – CAP SAR

- Mme Claudine CHEMLA – CAP AJA

Excusé : M. Jean François DORE – CAP IE et CAP AAR

**Représentants du personnel**

- **CAP IR :** M. Gilles BAILLY - SNTRS CGT

M. Dominique VUILLAUME - SGEN CFDT

- **CAP IE :** M. Eric GINTZBURGER - SNTRS CGT

M. Frédéric FIORE - SGEN CFDT

Mme Tsouria BERBAR - SGEN CFDT

- **CAP AI :** Mme Josianne CHAVANNE - SNTRS CGT

Mme Claudine DELOMENIE - SGEN CFDT

- **CAP TR :** Mme Isabelle GAILLARD - SNTRS CGT

M. Jean-Philippe RABIER - SGEN CFDT

Mme Christiane BARBAT - SGEN CFDT

Mme Annie BOISQUILLON - SNTRS CGC

- **CAP AJT :** M. Bertrand MORACHE - SNTRS CGT

Mme Marise GERAIN - SNTRS CGC

- **CAP AGT :** M. Marcel PECHE - SNTRS CGT

M. Philippe BRILOTTI - CFTC SCENRAC

- **CAP AAR :** Mme Martine LABBE - SNTRS CGT

M. Christian FAIVRE - SGEN CFDT

Mme Florence FOUCHY - SNTRS CGC

- **CAP SAR :** Mme Thérèse GORSKI - SNTRS CGT

Mme Laurence GRIVOT - CFTC SCENRAC

- **CAP AJA :** Mme Florence LESECQ - SNTRS CGT

Mme Patricia ULMER - SNTRS CGC

Le Directeur Général introduit l'ordre du jour de la réunion, qui porte sur : le bilan des travaux des CAP ITA et de l'opération expérimentale conduite en 2002 en matière de classements régionaux. Il précise que le Département des Ressources Humaines a élaboré une étude qualitative et quantitative de ces travaux (documents remis en début de séance).

Au nom de l'ensemble des élus SNTRS-CGT, Eric

GINTZBURGER fait part de quatre axes d'amélioration identifiés comme prioritaires dont les représentants du personnel souhaiteraient débattre à l'occasion de cette réunion bilan. Ces quatre axes sont les suivants :

✓ Transparence du processus d'évaluation et de rétribution des ITA

✓ Transparence de la politique globale de rétribution des ITA (toutes modalités confondues)

✓ Amélioration de l'intégration des nouveaux recrutés et du suivi du stage au niveau des CAP.

✓ Amélioration des conditions de consultations des CAP.

Dans le cadre du bilan de la session 2002, Dominique VUILLAUME, au nom des élus SGEN-CFDT, évoque la situation particulière créée par le fait que certaines régions avaient procédé à un pré-classement, conformément aux vœux de la Direction générale, alors que d'autres ne l'avaient pas fait pour des raisons diverses. Dans ce contexte extrêmement difficile, les représentants du personnel ont eu à cœur de défendre les meilleurs dossiers des ITA issus des régions non classantes qui représentaient, globalement, plus de 40% des dossiers des agents promouvables. En effet, l'égalité de traitement est un principe fondamental du code de la fonction publique, et ce principe s'applique tout particulièrement à l'activité des CAP. Par ailleurs, dans le cadre de la pénurie actuelle de postes offerts à la promotion, on peut se demander si l'effort demandé par l'administration aux Directeurs d'Unité en termes de priorités de promotion pour certains agents n'est pas une machine à fabriquer des frustrations et du mécontentement tant du côté des responsables de formation que des agents.

Le SNTRS-CGT adhère à l'analyse du SGEN-CFDT. Il déplore le faible nombre de promotions au regard du déclassement considérable constaté par les représentants du personnel. Il confirme qu'il y a là un risque important de démotivation des responsables de structure, qui peut biaiser leurs interventions dans le processus d'évaluation. Il ne s'agit pas ici de défendre le système antérieur, qui peut faire l'objet des mêmes critiques, mais simplement de rappeler qu'en l'état actuel, le nouveau système d'évaluation proposé par la Direction n'a pas traité ce problème.

Il met l'accent sur le déséquilibre des structures de carrière et sur les situations de blocage au dernier échelon du grade. Il rappelle que pour certains grades, c'est jusqu'à 20 % de l'effectif qui est concerné. C'est un problème qui ne peut qu'attirer l'attention des organisations syndicales, qui ont toujours fait de la défense du pouvoir d'achat une priorité. Or, un agent bloqué 10 ans au dernier échelon de son grade connaît, en dépit des augmentations générales annuelles (toujours inférieures à l'inflation) une dégradation constante de son

pouvoir d'achat. Alors même que son expérience professionnelle s'accroît, et donc sa compétence, sa rétribution diminue. Le SNTRS-CGT fait donc de la situation de ces agents une priorité, parce qu'elle est anormale.

Dans le même temps, le SNTRS-CGT fait remarquer que s'il est fait abstraction des blocages liés à une mauvaise politique de gestion des carrières, les critères de l'administration et des organisations syndicales convergent. Sont pris en considération. :

- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'autonomie démontré
- La technicité et la polyvalence de l'agent
- Les activités d'encadrement (salariés ou étudiants)
- La nature des collaborations internes et externes à l'unité ou au service
- Les activités d'intérêt collectif
- Les activités de transferts de savoirs,
- L'investissement en formation permanente (adaptation, évolution)

C'est donc une contre-vérité que de laisser entendre que les organisations syndicales ne prennent que le critère d'ancienneté en considération.

Selon Hervé DOUCHIN, la question de la rémunération se situe à un niveau plus global. Il préfère un système de plus grande transparence dans lequel les Directeurs d'Unité se déterminent et prennent leurs responsabilités. Le Secrétaire général fait également valoir que les blocages de carrière sont une situation courante dans l'ensemble de la fonction publique et que la situation de l'Inserm n'est donc pas anormale. La promotion n'est pas destinée à assurer une progression de rémunération régulière, mais à récompenser le mérite et une évolution dans la qualification.

Le Secrétaire Général rappelle que le classement unités et régions au titre de la session 2002 est une mesure expérimentale pour laquelle 8 ADR sur 13 ont procédé à ces deux classements, soit 61%. Au niveau des promotions, l'équilibre a été respecté (61% des agents promus relèvent des ADR ayant effectué un classement).

Hervé DOUCHIN reste persuadé que ce système devrait pouvoir s'améliorer dans les années à venir.

Madame Françoise Pierre intervient pour signaler une jurisprudence récente des juridictions administratives qui auraient annulé des nominations au motif que celles-ci auraient été prononcées en tenant compte exclusivement de l'ancienneté, contrairement au principe de sélection au mérite qui est celui des statuts de la Fonction publique.

Le SGEN-CFDT fait valoir que quand bien même les blocages de carrières seraient fréquents dans la fonction publique, on ne saurait dire qu'ils affectent tous les grades de la même manière. A l'Inserm notamment, il est de notoriété publique que les choix budgétaires des différentes Directions ont constamment privilégié la carrière des chercheurs par rapport à celle des ITA. Elles portent donc la responsabilité de la situation actuelle.

Le SGEN-CFDT évoque la méthode de travail des organisations syndicales fondée sur l'évaluation nationale comparative des dossiers d'appréciation. A ce titre, le

choix d'une promotion ne se fait pas uniquement sur le critère de l'ancienneté mais aussi sur celui de la qualité du dossier. Selon l'organisation syndicale, la méthode de travail proposée par la Direction Générale aux représentants de l'administration accorde une importance considérable au Directeur d'Unité, c'est-à-dire à la tutelle hiérarchique immédiate dont les agents relèvent. En outre, elle considère qu'une telle démarche n'est pas judicieuse dans le contexte actuel de pénurie de promotion.

Le Directeur Général déplore la faible implication de certains Directeurs d'Unité dans le suivi de carrière de leurs ITA, qui a pour effet de pénaliser les agents. Selon Christian BRECHOT, le Directeur d'Unité doit justifier ses choix devant ses pairs.

Le Directeur des Ressources Humaines affirme sa détermination à aller personnellement au devant des Directeurs d'unité dans les mois à venir pour les mobiliser et les responsabiliser quant à la gestion de la carrière de leurs agents.

Répondant à une question sur l'importance du critère d'ancienneté dans le travail des représentants du personnel, Le SGEN-CFDT rappelle le très grand nombre d'agents bloqués au dernier ou à l'avant-dernier échelon de leur grade. Pour ceux-ci, c'est à la fois une question de justice et d'efficacité que de leur accorder une priorité pour les promotions, à égalité de qualité de dossiers avec des agents plus jeunes. En effet, il est de l'intérêt bien compris de l'INSERM de conserver la motivation au travail d'agents qui attendent une promotion depuis un grand nombre d'années et qui n'ont pas, entre-temps, démérité.

Antoine DE PAULIS évoque les méthodes divergentes utilisées par les représentants de l'Administration et les représentants du personnel siégeant en CAP, en indiquant que la mesure expérimentale instaurée en 2002 a l'avantage d'apporter de nouveaux éléments plus proches du terrain. Dans le cadre des classements régionaux, il constate que de très bons dossiers ont émergé contenant des avis précis des Directeurs d'Unité.

Eric GINTZBURGER fait valoir que suivant la position du SNTRS-CGT, le fait que les représentants de l'administration et ceux des organisations du personnel aient des approches divergentes est plus un avantage qu'un inconvénient. Ils représentent chacun des intérêts qui sont pour partie convergents et pour partie divergents. L'erreur consisterait à son avis, pour les syndicats comme pour l'administration, à vouloir à tout prix rallier l'autre partie à leur façon de voir ou à exclure systématiquement ce qui, dans le raisonnement de l'autre, ne converge pas avec ses propres positions.

A son avis, la question centrale est celle de la place que chacun reconnaît à l'autre. Le SNTRS-CGT entend faire connaître son avis sur tous les projets de la Direction qui concernent le personnel. Ce faisant, il considère que la décision appartient à la Direction, ainsi que la responsabilité des conséquences découlant de ses choix. Dans cette conception, la Direction est dans son rôle quand elle met en place des systèmes de gestion en appui de sa politique. Elle est encore dans son rôle quand elle

valorise les agents que sa politique et ses systèmes de gestion mettent en avant.

Toutefois, tout choix politique et tout système de gestion connaît des biais et engendre des laissés-pour compte. Les syndicats sont eux dans leur rôle quand il font valoir ces biais et quand ils attirent l'attention de la Direction sur les personnes de valeur que le système qu'elle a mis en place laisse sans promotion. C'est ce que le SNTRS-CGT essaie de faire.

Il est convaincu que la richesse de l'Inserm réside dans la capacité à permettre à la divergence des approches et des points de vue de s'exprimer. Elle est fonction de la qualité des négociations qui peuvent s'établir entre les représentants des personnels et l'administration pour trouver un mode opérationnel de nature à permettre à ces points de vue de coexister...ce qui n'implique pas forcément de les faire converger.

Cette attitude du SNTRS-CGT permet de répondre à la remarque du Directeur des ressources humaines qui attirait l'attention sur la jurisprudence des tribunaux administratifs relative à la prise en considération du critère d'ancienneté comme critère unique d'avancement. Cette situation ne peut se produire à l'Inserm puisque :

- 1) les organisations syndicales ne prennent pas l'ancienneté comme critère mais attirent l'attention de l'administration sur les agents de valeur laissés pour compte par le système d'avancement au point d'être bloqués jusqu'à une dizaine d'années dans le dernier échelon de leur grade.
- 2) L'administration ne prend en considération que le mérite, sans considération de l'ancienneté, au regard de critères de qualité des dossiers qui, grosso-modo, convergent avec ceux retenus par les organisations syndicales.
- 3) L'avis remis par les Cap fait apparaître les compromis tenables (liste commune) et les divergences (listes séparées) entre les deux approches.

Le SNTRS-CGT n'exclut pas que le classement régional puisse présenter un intérêt. C'est un sujet important de discussion. En l'état, le dispositif ne présente pas suffisamment de garanties pour obtenir l'aval de ce syndicat.

Les deux obstacles essentiels sont les inégalités de traitement qui sont apparues et son absence de transparence. Concernant la transparence, il semble au SNTRS que, dans l'esprit des dispositions du statut de la Fonction publique concernant les procédures d'appréciation, Les agents concernés devraient au minimum se voir communiquer sans délai leur position dans le classement régional, assortie des commentaires éventuels si ceux-ci sont pris en compte dans la procédure d'appréciation.

Le Secrétaire général assure que la transparence du dispositif est un objectif de la Direction, mais que le caractère expérimental du dispositif de classement régional rendait celle-ci problématique. La communication des classements régionaux ne devraient plus poser de

problème dès que l'expérience sera confirmée et généralisée. Le Secrétaire Général estime que le système mis en place en 2002 a fourni des résultats honorables et publiables.

Le SGEN-CFDT expose la situation contrastée entre les corps de chercheurs et d'ITA au niveau des promotions. Selon l'organisation syndicale, dans un contexte caractérisé depuis plus de 20 ans par une insuffisance globale de création de postes frais dans les EPST, la gestion des corps chercheurs a été privilégiée au détriment de celle des corps ITA.

Le CFTC-SCENRAC remarque que les SAR ne figurent pas dans le tableau de la page 7 et regrette ce que le syndicat considère comme une nouvelle manifestation du manque de considération apporté aux agents des corps administratifs. La mise en extinction de leur catégorie statutaire ne le justifie pas.

Françoise PIERRE indique que les SAR seront rajoutés dans les documents avant qu'ils ne soient diffusés de manière générale.

Selon Antoine DE PAULIS, une seule année ne permet pas le recul nécessaire pour évaluer l'impact d'une telle mesure. En outre, il suggère la nécessité d'améliorer le dossier d'appréciation, notamment sur les informations concernant le déroulement de carrière. Antoine DE PAULIS souhaite que s'engage une réflexion de fond sur le dossier d'appréciation des ITA afin d'obtenir un dossier d'évaluation plus précis. Pour autant, il n'est pas favorable à l'utilisation de dossiers identiques selon que l'on est ingénieurs, technicien ou administratif.

Le SNTRS-CGT soutient la remarque de Monsieur DE PAULIS et rappelle qu'il a déjà fait observer à l'administration les difficultés que les représentants du personnel rencontraient pour étudier les dossiers, du fait des insuffisances du dossier d'appréciation. Notamment, les comparaisons entre dossiers sont difficiles et laissent une place trop importante à la subjectivité. Ensuite, il paraît peu pertinent de se prononcer en vue de décision de promotion uniquement sur la base d'un dossier d'appréciation annuel : la qualification des agents s'est construite sur une période plus longue, et peu d'indications sont données sur leur manière de servir sur une durée importante. Enfin, la procédure d'évaluation quadriennale des ITA prévue par les statuts en est toujours au point zéro. Il serait peut-être intéressant de s'attarder sur cette friche et d'examiner ce que ce dispositif peut apporter au processus d'appréciation des compétences.

Le SNTRS-CGT regrette par ailleurs que la pratique d'attribution des primes ne soit pas transparente. D'une façon générale, il pense que les acteurs de l'Inserm ont perdu de vue les objectifs assignés à chaque modalité de rétribution et qu'il faut en conséquence soit les rappeler quand ils sont statutaires, soit les renégocier quand la réglementation laisse des marges de manœuvre. Il paraît nécessaire que la politique de rétribution de l'Institut soit clarifiée et que les modalités de son suivi soient précisées, et ce pour toutes les populations de l'Institut. En

particulier, les objectifs assignés à chaque instrument de rétribution (salaires de base, réduction d'ancienneté, promotions au choix, concours, etc...) doivent être formalisés dans un document qui fera état annuellement des moyens qui y seront consacrés dans le cadre d'une clarification générale des modes de rétribution (primes, concours, promotions au choix...)

Le SNTRS-CGT souhaite également attirer l'attention de la Direction sur le fait que la mobilisation des ITA et des chercheurs dépend autant de facteurs émotionnels que financiers. Au vu d'ailleurs des perspectives salariales qu'offre l'Institut, ce dernier ne fonctionnerait pas sans cet élément essentiel que constitue l'engagement subjectif des salariés. Chercheur ou ITA, quel que soit leur rôle dans l'organisation, la plupart des agents de l'Institut donnent un sens et une valeur forte à la mission humaniste qu'assure l'Inserm en tant qu'institut de recherche médical. Le fait de progresser ensemble dans le sens de l'amélioration de la santé est un élément déterminant de la motivation des agents. Ce sentiment n'est l'apanage d'aucune catégorie et il faut le prendre en considération dans toutes ses implications.

Enfin, dans la conception d'une politique de rétribution, il faut également comprendre que les agents n'attendent pas une récompense immédiate de leur action. Il suffit que chacun soit assuré qu'il obtiendra une reconnaissance significative et équitable de ses efforts dans un délai raisonnable. Le SNTRS-CGT est convaincu que l'Inserm peut se créer des marges de manœuvre pour atteindre ce résultat.

Françoise PIERRE indique que cette réflexion est conduite avec les Responsables Ressources Humaines et fait l'objet de groupes de travail spécifiques.

Se déclarant satisfait par cette procédure expérimentale, Christian BRECHOT considère que certains ajustements sont cependant à prévoir, notamment mener une réflexion sur la qualité des dossiers, veiller à une transparence évidente de la procédure...

Il rappelle que pour faire évoluer la réforme de l'Etat, il est nécessaire qu'un organisme soit moteur et introduise une dynamique.

Le Directeur général et le Secrétaire général, appelés par leurs obligations, quittent la réunion et la laissent se poursuivre sous la direction de Françoise Pierre.

Françoise PIERRE indique qu'au titre de la session 2003, les classements régionaux interviennent dans toutes les Administrations Déléguées Régionales dans un souci d'égalité de traitement des agents promouvables. Elle propose la mise en place d'un groupe de travail relatif aux modalités de modernisation du dossier, à la transparence de la procédure, aux critères de promotion et aux modes de fonctionnement de la Commission Administrative Paritaire, composé également d'élus aux CAP. Aussi, elle demande aux élus présents de joindre leurs organisations

syndicales afin que ces dernières fassent parvenir les noms de représentants élus à ces groupes de travail.

Madame Pierre demande si les représentants du personnel ont encore des questions à poser.

Le SNTRS-CGT rappelle que d'une façon générale, il semble nécessaire de mettre à plat les modalités de fonctionnement entre administration et représentants de CAP, et que la transmission des documents, leur qualité, le respect de délais minimum d'information et le souci porté aux conditions d'expression de chacun sont des éléments déterminants de la qualité du dialogue. Des précautions minimales doivent être prises en ce qui concerne l'utilisation des nouvelles technologies (téléconférence) : elles perturbent les habitudes de communication et les niveaux d'appropriations sont très variés : il faut en tenir compte. Le SNTRS-CGT fera éventuellement parvenir ses remarques à Madame Pierre à une occasion ultérieure.

Le dernier point important que le SNTRS-CGT souhaite aborder est celui de l'information des élus du personnel quant au déroulement des stages de titularisation. Contrairement aux accords passés il y a quelques années avec les organisations syndicales, les difficultés rencontrées à mi-stage ne sont pas portées à la connaissance des élus des personnels en CAP. Le SNTRS-CGT rappelle qu'une information précoce peut permettre de rectifier des situations mal engagées.

Surtout, le SNTRS-CGT considère qu'un licenciement est une affaire grave aussi bien pour l'agent concerné que pour l'institution qui procède au licenciement. C'est de part et d'autre une situation critique dont il faut savoir tirer les enseignements pour l'avenir. La confrontation des arguments de l'administration et des représentants du personnel est essentielle pour clarifier les situations et leurs enjeux et prendre des décisions compréhensibles et adaptées. C'est dans ce sens qu'il faut comprendre l'intervention des représentants du personnel.

Madame Bonoris confirme à Madame Pierre l'existence de ces accords antérieurs.

Madame Pierre émet une opinion réservée quant à la pertinence actuelle de leur mise en œuvre. Depuis, l'organisation de la gestion des ressources humaines a été complétée par la création du réseau des Responsables ressources humaines et de celui des assistant(e)s de service sociaux. Ceux-ci sont informés des difficultés de mi-stage et interviennent régulièrement pour apporter des mesures correctrices aux situations problématiques. Une publicité excessive apportée à celles-ci peut être contre-productive et nuire au rétablissement de la situation de l'agent.

Le SNTRS-CGT prend acte de l'argumentation de Madame Pierre et fait remarquer son importance pour clarifier le positionnement des différents acteurs. Il croit comprendre que c'est la transmission d'une information

nominative à l'issue des six premiers mois qui est à l'origine des réticences de Madame Pierre. C'est un point de vue qui mérite en effet réflexion. Le besoin d'informatior, des élus du personnel pourrait dans ce cas être satisfait par la production de données statistiques sur le déroulement des stages, les incidents et les mesures correctrices mises en œuvre: le département des ressources humaines pourrait-il les communiquer aux élus ?

Madame Françoise Pierre affirme qu'elle n'a aucune objection au fait de transmettre ces données sous une forme statistique, ce qui est déjà le cas dans le cadre du bilan social mais peut être approfondi.

Aucune question n'étant plus soulevée, Madame Pierre remercie les participants et clôt la réunion.

## Comptes-rendus de la mise en place des CSS

### CSS 1 (11/03/03)

Après une introduction de Mme Haeffner-Cavaillon (administration) et une séance de **questions réponses avec le DG**, qui nous avait exposé son *laisus* habituel sur le manque d'attractivité des métiers de la Recherche et donc l'obligation de refondre le statut pour améliorer les conditions de recrutement ... et son désir de voir évoluer les structures Inserm vers ie regroupement type Cochin ou Purpan, nous avons procédé à l'**élection du Présidents et du Vice président** (23 votants) :

Se sont présentés pour le poste de **Président** :  
**Christian Davrinche A1 (SNCS) U563 13 voix élu**  
Xavier Nassif A2 (Indépendant) U570 10 voix  
Se sont présentés pour le poste de **Vice-Président** :  
**Xavier Nassif A2 U570 13 voix élu**  
François Clavel A1 (Nommé) U552 10 voix

Puis à l'élection des membres de la **Délégation Permanente** :

Candidats **A1** :  
**Jacques Dornant A1 (SNCS) U431 12 voix élu**  
François Clavel A1 U552 10 voix 1 vote blanc  
suppléant Irène Joab ((SNCS)  
Candidats **A2** :  
**Drancourt Michel (Nommé) Unité des Rickettsies 21 voix 2 blancs**  
suppléant Bruno Lina (Indépendant)  
Candidats **B1** :  
**Laurent Rénia (SNCS) U567 23 voix**  
suppléant Ali SAIB (SNCS)  
Candidats **B2** :  
**Vladimir Sougakoff (Indépendant) LRMA Salpêtrière 21 voix 2 blancs**  
suppléant Xavier NICOLAS DE LAMBALLERIE (Indépendant)  
Candidats **C** :  
**Marlène MORTUAIRE (SNTRS)**  
suppléant Paul Patrice Lopa (SNTRS)  
Proposition de candidats **nommés** :  
François Clavel (Nommé)  
Marc Alizon (Nommé)

Désignation du **Comité de Liaison** :  
Président : Christian Davrinche (SNCS)  
Vice Président : Xavier Nassif (Indépendant)  
Robert Menard (Nommé)  
Joseph Andréani (SNTRS)  
suppléant Michel Drancourt (Nommé)

Calendrier des Concours CSS1 du Lundi 14 Avril au Vendredi 18 Avril

Nous avons bien sur posé la question de la **participation des élus C aux auditions des Concours Chercheurs** et la réponse de Mme Haeffner-Cavaillon a été sans appel : nous devons entrer et sortir en même temps que les candidats, je ne sais pas si ça vaut le coup de se prêter à cette pantomime. Nous avons depuis hier accès aux dossiers concours chercheurs sur EVA

**Joseph ANDREANI** ([Joseph.Andreani@chups.jussieu.fr](mailto:Joseph.Andreani@chups.jussieu.fr))  
**Paul Patrice LOPA** ([lopa@tolbiac.inserm.fr](mailto:lopa@tolbiac.inserm.fr))  
**Marlène MORTUAIRE** ([marlene.mortuaire@univ-lille1.fr](mailto:marlene.mortuaire@univ-lille1.fr))  
**Elus C CSS1 SNTRS CGT**

### CSS 2 (12/03/03)

Sur l'ensemble de la réunion de mise en place, je crois que le discours du DG a été le même pour toutes les CSS. A la question posée au DG sur le **rôle des élus C**, la réponse du DG a été que nous serons dans le même esprit que la présente commission. Petite info en ce qui concerne EVA, tous les membres de la CSS2, élu C compris ont eu accès à l'ensemble des dossiers sans problème, merci aux élus de la CSS7.

**Election a la délégation permanente :**

**Président : Jacques BERTOGLIO-MATTE (Elu A1 SNCS)**  
**Vice président : Dominique EMILIE (Elue A2 Indépendant)**  
**Collège A1 : Françoise MOREAU ( nommée) / suppléant : Olivier BERNARD (nommé)**  
**Collège A2 : Christine CHOMIENNE (nommée) / suppléant : Eric SOLARY (élu indépendant)**  
**Collège B1 : Jean-Philippe BREITTMAYER (élu SGEN) / suppléant : Christian BILLARD (élu SNCS)**  
**Collège B2 : Eric TARTOUR (élu indépendant) / suppléant : Olivier BOYER (élu SNHU)**  
**Collège C : Marguerite GHIOTTO (SGEN) / suppléant: Olivier BABIN (SNTRS)**  
**Nommé : James DI SANTO (nommé A1) / suppléant : J.C GUERY (nommé A2)**

**Comité de liaison :**

**Jacques BERTOGLIO-MATTE, Dominique EMILIE, Christian BILLARD, Olivier BABIN**

A noter que pour la première réunion de la délégation permanente, tenue le 13 mars 2003, le président de celle-ci a convié aussi les suppléants

**Olivier BABIN** ([olivier.babin@pharmacie.univ-paris5.fr](mailto:olivier.babin@pharmacie.univ-paris5.fr))  
**Elu C CSS2 SNTRS CGT**

## CSS 3 (11/03/03)

Au nom des élus, France Lert (élu A1 SGEN) demande au futur président de s'engager à :

- représenter une communauté de recherche et de respecter les disciplines, les thématiques, les implantations géographiques
- établir des critères de jugement transparents
- prendre les décisions au consensus
- respecter le statut de membre à part entière des élus C ; ils doivent participer à l'ensemble de l'activité de la CSS
- permettre aux élus C d'assister aux auditions concours chercheurs et aux délibérations.
- lors des visites d'unités, associer à la rencontre avec les IFA au moins un chercheur, cette rencontre doit bénéficier d'un temps spécifique pour permettre aux élus d'assister à toute la visite.
- associer les élus C aux visites d'EMI/EPI.

Ces attributions ont été un acquis de la mandature précédente.

**Présidente :** Anne Tursz (Nommé)  
**Vice-présidente :** Florence Demenais (Nommée)  
**Délégation Permanente :** Elus Titulaires et Suppléants  
A1 France Lert (SGEN), Jacqueline Clavel (SNCS)  
A2 Geneviève Chene (Indép.), Marie-Odile Carrère (Nommée)  
B1 Annick Fontbonne (SNCS), Virginie Ringa (SGEN)  
B2 Jean-Louis Golmard (SNHU), Xavier Jouven (Nommé)  
C Nadine Spira (SGEN), Marie Collet-Moez (SNTRS)

**Nommés :**  
Présidente Catherine Le Gales (Nommée)  
Vice-président Alain Ehrenbert

- **Session de printemps :** concours : du 7 au 11 avril :

CR2 : 2 postes – 7 candidats ; CR1 : 3 postes – 18 candidats ; DR2 : 3 postes – 16 candidats  
structures : 2 et 3 juin

- **Session d'automne :** activités chercheurs

**Comité de liaison** (entre CSS et CS) :

A. Tursz et F. Demenais  
B : Catherine Le Gales  
C : Nadine Spira  
Suppléante : Jacqueline Clavel

### Intervention du DG :

Le continuum entre recherche fondamentale, recherche clinique, recherche thérapeutique et santé publique se poursuit notamment par la mise en place des contrats d'interface. Il confirme les réductions budgétaires pour l'INSERM. Recrutement : aujourd'hui : 60 % recrutement CR1, 40% recrutement CR2 ; en perspective, contrats jeunes chercheurs : 20 contrats avenir, 36 CDD. Dans 3 ans, la barre des 30 ans pour concours CR1 disparaît ; recrutement sur CDD de 3 ou 5 ans.

Les contrats d'interface (800 chercheurs sur 2000) impliquent de modifier les statuts de l'INSERM. Il approuve 2 critiques à leur rencontre :

- l'excellence ne peut concerner qu'un seul chercheur, elle s'applique à un groupe.
- pour les contrats avec l'industrie, pourquoi y impliquer seulement les chercheurs INSERM ?

Les Instituts thématiques en projet seront hors mur. L'INSERM deviendrait agence de moyens dont le rôle serait de favoriser une réelle interdisciplinarité. Dès septembre 2003, appel d'offres commun pour Equipes et Unités. En perspective, Unités ESPRI (mandat de 4 ans reconductible une fois).

Avis personnel : de cette première réunion ressort une volonté de travailler de façon consensuelle et transparente. Par manque de temps, la discussion sur les critères pour recrutement et classement est repoussée au 7 avril, avant la tenue de la session.

**Marie Josée COLLET-MOEZ** ([collet@vjf.cnrs.fr](mailto:collet@vjf.cnrs.fr))  
**Elue C CSS3 SNTRS CGT**

## CSS 4 (10/03/03)

Étaient présents les membres de la commission 4 sauf Daniel HENRION (Indépendant A1).

Mme MURCIANO D. (chargée de mission)

Mme GRAILLOT-GAK C. (directrice de l'évaluation scientifique) lorsque BRECHOT C. (DG) était là.

**Le président** a été élu au 3<sup>ème</sup> tour : Luc HITTINGER (Indépendant A2)

**Le vice-président** au 1<sup>er</sup> tour : Patrick LACOLLEY (SNCS, A1)

### La Délégation Permanente :

Elu et suppléant pour chaque collège :

A1 Martine JANDROT-PERRUS (Ind.), Gillian BUTLER-BROWN (Nommé)

A2 Roger MARTHAN (Nommé), Bruno CRESTANI (Ind.)

B1 Jean-Marie DANIEL LAMAZIERE (SNCS), Alexandra HENRION-CAUDE (Nommée)

B2 Vincent RICHARD (Ind.), Jean-François TOUSSAINT (Ind.)

C Raymonde BREDOUX (SNTRS), Jocelyne BLANC (SNTRS)

Membres nommés : Luc DOUAY (Nommé A2) avec pour suppléante Isabelle DUSANTER-FOURT (Nommée A2)

### Le comité de liaison :

Ce comité transmet au Conseil Scientifique les classements par téléphone avant la réunion du conseil ; En font partie : Luc HITTINGER (Ind.), Patrick LACOLLEY (SNCS), Raymonde BREDOUX (SNTRS) et Roger MARTHAN (nommé).

### Les Elus C

En réponse à la question posée sur la participation des élus C, **C. BRECHOT a dit que le rôle des élus C serait en continuité avec ce qu'il a été dans les commissions précédentes** : accès aux documents sur EVA (dossiers CR et DR), présence aux auditions ; obligation de se retirer au moment des délibérations, même entre le passage de 2 candidats.

**Raymonde BREDOUX** ([raymonde.bredoux@larib.inserm.fr](mailto:raymonde.bredoux@larib.inserm.fr))

**Jocelyne BLANC** ([jblanc@bhdc.jussieu.fr](mailto:jblanc@bhdc.jussieu.fr))

**Ibrahim TADJOU** ([tadjou@u390.montp.inserm.fr](mailto:tadjou@u390.montp.inserm.fr))

**Elus C CSS4 SNTRS CGT**

## CSS 5 (17/03/03)

### 1 : intervention C. Bréchet

Le DG rappelle que tous les membres des commissions sont des experts et les CSS ont un rôle essentiel dans la vie de l'institut. Il continue en précisant 4 points fondamentaux selon lui :

- **Nécessité de continuité** depuis la recherche fondamentale vers la recherche clinique, la recherche thérapeutique et la santé publique. C Bréchet se déclare favorable à la position permanente du chercheur mais il faut définir une nouvelle politique de recrutement et des déroulements de carrière des personnels de la recherche (Chercheurs et ITA confondus).
- **Plateformes** : doivent servir de supports des EMI, EPI et Unités car il y a beaucoup d'argent sur ces infrastructures.
- **Programmes** : recherche non thématisée doit restée majoritaire mais il faut développer la visibilité de l'INSERM sur certaines ATC (actions thématiques concertées) Cancer, SIDA, hépatite.
- **Carrières** : C Bréchet rappelle qu'il n'a jamais donné d'instructions de recrutement tardif comme ont pu le laisser entendre certaines interprétations de la modification du rapport CR1/CR2, mais qu'il est contre la barrière stupide des 30 ans. Les contrats jeunes chercheurs constituent une 1ère expérience professionnelle mais il ne faut pas qu'ils se transforment en formule de pré recrutement, l'évaluation se fera par la commission Avenir, des dossiers seront transmis par les CSS et d'autres par d'autres canaux (non précisés). C Bréchet est pour la position permanente de chercheurs mais avec un recrutement entre 35 et 40 ans. Les contrats d'interfaces méritent une réflexion de fond car certaines personnes opposées ont par ailleurs des contrats de consultants de l'industrie révélant ainsi l'hypocrisie des discours incantatoires sur les contrats d'interface et il est nécessaire que les « bons travailleurs » aient une reconnaissance. Les pressions syndicales qui défendent l'uniformité des salaires pour tous sont passésistes, et le futur selon le DG c'est 2/3 de rémunération fixe plus 1/3 sous forme de contrats ou de primes.

C Bréchet termine en rappelant que la situation actuelle est excessivement difficile (**budget** catastrophique) et qu'il est nécessaire d'avancer ensemble et d'être des forces de proposition face aux ministères : Le DG attend avec impatience le décret d'application d'une loi de L Fabius (2001) qui organise le budget de l'état en fonction de l'objectif à atteindre : fongibilité des titres III (salaires) et titres VI (fonctionnement).

Concernant les **intercommissions** notamment les CT1 et CT2 : c'est le « bordel » et il est possible qu'il n'y ait pas de CT1 ET CT2 car impossibilité pour le moment d'avoir 3/5 d'élus et de 2/5 de nommés.

Enfin à partir de l'an prochain il y aura 3 experts issus des autres CSS pour les jurys d'admissibilités des concours chercheurs.

**Rôle des élus C** : C. Bréchet est avec nous mais des textes anciens bloquent la situation, donc les élus C sont cantonnés au rôles de faire valoir dans les concours chercheurs (entrée et sortie avec le candidat), nous allons discuté notre position entre nous.

### Résultats élection Délégation Permanente :

**Président** : Laurent BAUD, PUPH (élu indépendant)

**Vice-président** : Guerrino MENEGUZZI, (élu A1 SNCS)

A1 : Sophie LOTERZAJN, (nommée)

A2 : Pierre DESREUMAUX, (élu indépendant))

B1 : Marie-Jeanne MARION, (élu SNCS)

B2 : Jean-Pierre HUGOT, PHU, (nommé)

C : Nathalie BELHACENE, (élu CFDT)

A1 : Renato MONTEIRO (nommé) nommé par le DG

#### Suppléants

A1 : Marie-Annick BUENDIA, (élu SNCS)

A2 : Chantal HOUSSET, (nommée)

B1 : Alex DUVAL, (nommé)

B2 : Pierre DUBUS, (élu indépendant))

C : Patrick ROBERT (élu CGT)

A1 : Claude SARDET (nommé) nommé par le DG

#### Comité de Liaison :

A1 : Guerrino MENEGUZZI

A1 : Juan-Lucio IOVANNA (élu indépendant)

A2 : Laurent BAUD

C : Patrick ROBERT (SNTRS)

Suppléant : Nathalie BELHACENE (collège C)

#### F. remarques diverses :

Agressivité verbale de certains membres nommés ex Alain DOUCET (candidat malheureux à la présidence, siège depuis plus de 12 ans consécutivement sans discontinuité dans diverses commissions d'évaluations : CNRS, CNU MRC etc....) et Pascal HOUILLIER qui prétend être le seul dans la commission à avoir une vision verticale de sa spécialité, c'est à dire après explication à être un vrai mandarin et à le revendiquer comme tel: direction d'un service hospitalier et d'une équipe de recherche.

Irénarrable responsable administrative : Armelle FOLIOT, si le président n'a pas plus de tempérament qu'en cette journée de mise en place de la CSS, c'est elle qui va assurer la présidence de la commission.

**Patrick ROBERT** ([patrick.robert@univ-brest.fr](mailto:patrick.robert@univ-brest.fr))

**Elu C CSS5 SNTRS CGT**

## CSS 6 (13/03/03)

Mme LASSERRE, chargée de mission, a commencé la réunion par un exposé sur le rôle des CSS et les modalités de fonctionnement.

- Enoncé et **calendrier** des tâches à effectuer : concours CR/DR du 12 au 16 mai (à noter que 2 membres de la commission sont candidats au concours DR) ; examen des fins de stage pour les CR avant titularisation ; visites des structures : 5 unités, 5 équipes, 1 évaluation quadriennale et 1 examen intermédiaire (classement des structures les 10 et 11 juin).

**Election du Président** : 1 candidat Bernard JEGOU (A1 SNCS)

**Election du vice président** : 1 candidat Yves LE BOUC (A2 indépendant)

#### Election de la Délégation Permanente :

A1 Y. AUDIGIER (SGEN) / Suppléant JJ. FEIGE (nommé)

A2 MC. De VERNEJOU (ind.) / Suppléant P.FENICHEL (ind.)  
B1 MJ. LEROY ZAMIA (SNCS) / Suppléant F. CABON (nommée)  
B2 P. LEJEUNE (SNHU) / Suppléant A.BERDAL (nommée)  
C D. HOTTON (SNTRS) / Suppléant F.DUBOEUF (SNIRS)

### Formation EVA

L'après midi C.BRECHOT intervient pendant près de 2 heures et développe les mêmes arguments que dans les autres CSS :

% recrutements CR2/CR1, Actions thématiques concertées, Avenir, Contrats d'interface (5 ans éventuellement renouvelable), CDD du Ministère (3 à 5 ans), ESPRI (3 ans, financé 50% par la région et 50% par l'INSERM), abolition de la barrière des 30 ans pour les CR2.

Sur la revalorisation des salaires : défendue par la direction ... revendication incantatoire ! C.Brechot parle d'un salaire de chercheur 2/3 fixe et 1/3 modulable selon les résultats. A nouveau un paragraphe sur les contrats d'interface avec la promesse de ne pas oublier les ITA pour les primes.

Suite à une question d'Eric Blondelle (SNTRS) sur les critères d'évaluation des ITA des ITA, C.BRECHOT reparle de la sélection sur l'excellence.

Les CDD et les contrats AVENIR ne doivent en aucun cas être des solutions d'attente avant recrutement sur poste (possibilité de s'orienter vers le privé à la suite de ces contrats).

C.BRECHOT présente l'ensemble de ces contrats comme un avantage car les jeunes chercheurs cotisent pour leur retraite alors que ce n'est pas le cas avec les différentes bourses.

A propos des intercommissions transversales et d'émergence, C.BRECHOT précise que vu le manque de volontaire pour les constituer il est possible qu'elles soient annulées.

Enfin il termine son intervention en soulignant que si l'INSERM ne joue pas un rôle moteur dans la recherche, l'organisme sera « désossé » d'ici 3 à 5 ans.

**Dominique HOTTON** ([dominique.hotton@voila.fr](mailto:dominique.hotton@voila.fr))

**Eric BLONDELLE** ([BLONDELLE Eric <blondelle@titus.u-strasbg.fr>](mailto:BLONDELLE Eric <blondelle@titus.u-strasbg.fr>))

**Elus C CSS6 SNTRS CGT**

## CSS 7 (10/03/03)

Réunion très déprimante.

**Discours du DG** sans grande nouveautés : adaptation, flexibilité ...

A mon intervention sur le **gel des budgets** il a pris un air catastrophé indiquant que c'était une des plus mauvaises journées depuis très longtemps (il a grosso modo indiqué sans le faire que gel était du même ordre que le CNRS).

Sur les **élus C**, il est arrivé au moment où la discussion était engagée. Il a rappelé qu'il était « avec nous » mais que des concours avaient été annulés (sans dire pourquoi) et que les recours étaient de plus en plus nombreux. A noter que la représentante de l'administration n'a pas hésité à mentir effrontément sur le sujet des anciennes commissions.

Sur ce sujet en début d'après-midi, les choses avaient avancé et il semblait que la majorité de la commission se dirigeait vers un arrangement comme les années passées. Mais comme le président n'était pas revenu d'une entrevue avec je

ne sais plus qui, on a fait la formation EVA. Mde Graillet-Gak est alors arrivée en fin d'après-midi en racontant que si un concours était annulé, c'était généralement au bout d'un an et qu'il fallait que la personne rende son salaire etc .... La commission a commencé à poser des questions là-dessus, ce qui était mal parti. Roberto Flores (SNTRS, B1) est intervenu dans notre sens. On a demandé en fin de compte (Elus C) que l'on reporte le sujet à la prochaine réunion c'est-à-dire au début des concours.

Résultats des votes :

**Président : Daniel Fagret (Indépendant A2)**

**Vice-président : Alain Croisy (SNCS A1)**

**Délégation permanente**

A1 : Joëlle Amédée (Nommée)

A2 : Michel Kochoyan (Nommé)

B1 : Florent Aubry (SNCS)

B2 : Jean-Yves Boire (indépendant)

C : Alain Giron (SNTRS)

J'ai une mauvaise impression, sur la capacité de recul des membres sur les manipulations de l'administration.

**Alain GIRON** ([alain.giron@imed.jussieu.fr](mailto:alain.giron@imed.jussieu.fr))

**Elu C CSS7 SNTRS CGT**

**Autre élu B1 SNTRS CGT à la CSS7 : Roberto FLORES-GUEVARA** ([flores@cochin.inserm.fr](mailto:flores@cochin.inserm.fr))

## RÉUNION DE LA DP DE LA CSS 7 INSERM du 11/03/03

La Délégation Permanente a duré une journée.

Attention : lors des délégations permanentes, on notera des pressions de l'administration pour limiter la présence des élus C lors des visites d'équipes. La règle proposée est "on ne met un élu C que s'il y a des ITA Inserm". Deux raisons évoquées :

- on n'a pas à évaluer les ITA de la fac ou des autres EPST
- raisons budgétaires (limiter le nombre de déplacements) (on ne dit pas ça aux autres élus ....)

Les arguments que j'ai employés est que l'on n'est pas là uniquement pour évaluer les ITA et les meubles (on a de plus en plus l'habitude de mélanger les deux !), que l'on était garant de la qualité d'une équipe estampillé Inserm. On est membre à part entière d'une commission. Par ailleurs il y a des gros groupes où de nombreux ITA sont présents. Il faut donc que du point de vue humain quelqu'un soit là pour dépister les problèmes. Après discussion dans la commission, on a vu au cas par cas.

Mais attention, vu le nombre d'équipes demandées, on observe une explosion du nombre de visites (ce qui est catastrophique vu le nombre d'élus ITA). Donc aller partout serait suicidaire. J'ai donc pris comme attitude pour le choix :

- 1 - les groupes avec ITA Inserm
- 2 - les groupes avec de nombreux ITA même sans Inserm
- 3 - les groupes même petits où il semble qu'il y ait un problème

Je me retrouve avec de l'ordre de 10 visites à faire en 1 ou deux mois !

**Alain GIRON**

## CSS 8 (19/03/03)

La réunion s'est déroulée dans une ambiance cordiale. Toutes les personnes sauf 2 sont des "novices".

## VOTES :

Tous les votes ont eu lieu à 1 seul tour.

Un seul candidat s'est déclaré pour le poste de **Président : Etienne HIRSCH (Elu A1 SNCS)**.

Dans sa profession de foi il a insisté sur 3 aspects:

- honnêteté dans l'évaluation et souci de bien contacter les candidats
- équilibre entre les différentes disciplines
- vigilance et esprit critique vis à vis de la communauté et réflexion sur le devenir des neurosciences

A propos du **rôle des élus C**, il souligne qu'il est important que ces élus participent et aient accès à tous les dossiers. Mme MURCIANO, chargée de mission, rappelle que les auditions sont publiques mais que les élus C ne doivent pas participer aux délibérations.

**Président: Etienne HIRSCH (Elu A1 SNCS).**

**Vice-Président: Christian HAMEL (A1 nommé)**

### Délégation Permanente: Elus Titulaires et Suppléants:

A1 Marie-Pascale MARTRES (SNCS), Denis PELISSON (nommé)

A2 Laurent COHEN (indépendant), Florence THIBAUT (nommée)

B1 Valérie CREPEL (SGEN), Laurent VILLARD (SGEN)

B2 Patrice BEAUDRY (SNHU), Anne JOUVET (SNHU)

C Carole DESMARQUET (SNTRS), Mireille MUTIN (SNTRS)

### Nommés:

Rémy SADOUL (A2 nommé), Francis EUSTACHE (A1 nommé)

### Comité de liaison avec le CS:

E. HIRSCH et C. HAMEL

Alain GHYSEN (A1 nommé)

Mireille MUTIN (C SNTRS)

Suppléant: Pascal LEGENDRE (A1 indépendant)

### Emploi du temps:

Concours CR du 19 au 23 mai 2003

CR2: 50 candidats, 3 postes

CR1: 52 candidats, 6 postes

Concours DR, évaluation et création des équipes ou unités du 23 au 27 juin

DR: 41 candidats, 5 postes

19 structures

L'après-midi a été consacrée à la **formation EVA** et à l'**intervention du DG**:

Poursuivre le "continuum" entre recherche fondamentale, recherche clinique, recherche thérapeutique et santé publique. L'INSERM doit se doter d'un modèle de recherche à moyen et long terme. 30% des chercheurs et des ITA partent à la retraite d'ici 2010. Ouverture sur l'Europe. Recrutement: 60% CR1, 40% CR2. Donner un vrai statut aux post-docs: en 2003, 20 postes Avenir (sur 3 ans), 36 CDD (18 mois, éventuellement renouvelable 1 fois).

Le DG est pour le recrutement permanent de chercheurs mais contre le recrutement tout de suite après la thèse et pour l'abolition de la barre des 30 ans entre CR1 et CR2. Il veut faire évoluer le statut de l'INSERM pour permettre une certaine flexibilité (contrats d'interface en partenariat avec la santé, bientôt avec l'université, puis l'industrie, les régions, les agences sanitaires). Gel: on aura des gels et des annulations

(montant ?). Safir: situation inacceptable, c'est un problème d'infrastructure et c'est en train de se résoudre

Mireille MUTIN ([mutin@lyon.inserm.fr](mailto:mutin@lyon.inserm.fr))

Carole DESMARQUET ([cdesmarq@wotan.ens.fr](mailto:cdesmarq@wotan.ens.fr))

Elues C CSS8 SNTRS CGT

## CSS 9 (12/03/03)

1 seul candidat pour la **Présidence : Jean GIRARD (Nommé A2, de Paris)** 20 oui, 1 Non 1 Nul 1 Blanc

1 seul candidat pour la **Vice-Présidence : Jean-Claude MICHALSKI (Elu A1 SNCS, de Lille)** 21 oui 1 blanc 1 nul

C'est ce que les membres siégeant souhaitaient: parités nommé/élu - Paris/Province à défaut d'homme/femme!

Votes pour la **Délégation Permanente** :

**Collège A1** : LE MARCHAND BRUSTEL Yannick (nommée) 22 oui, 1 Abs

(Suppléant : Bazin Raymond, élu SNCS)

**Collège A2** : Vote entre MAZIERE Cécile (élue SNHU), BAROUKI Robert (nommé) et KREMPF Michel (élu Indépendant). Au second vote, après désistement de Mazière et Krempf, **élection de BAROUK** : 20 oui, 1 nul

(Suppléante : Mazière)

**Collège B1** : **ARMAND Martine** (élue SGEN) : 20 oui 2 abst 1 nul

(Suppléante : VERICEL Evelyne, élue SNCS)

**Collège B2** : Vote entre GUIDICELLI Jean (élu Indépendant) et BASTARD Jean-Philippe (nommé). 14 voix pour GUIDICELLI, 8 voix pour Bastard, 1 Abs

(Suppléant : Bastard)

**Collège C** : Vote entre ROMAND Alain (CFTC) et LATOUR Colette (SNTRS).

1er vote : Latour 10 voix, Romand 9 voix, 4 abs

2ème vote : **LATOUR** 12 voix, Romand 10 voix, 1 abs

(Suppléant: Romand)

Avant le vote pour la Présidence, j'ai demandé au "candidat président" de préciser sa position sur le **rôle des élus C**. "Ils ont un rôle très important dans les visites d'Unités ou d'équipes. Pas de problème, ils auront accès comme dans la mandature précédente à tous les dossiers. Pour les concours chercheurs, comme les années passées, ils devront juste sortir au moment des délibérations finales et du vote sauf si un problème administratif se posait qui amènerait à annuler les concours, ce qui n'est souhaitable pour personne".

PS: L'on nous a dit **pourquoi les concours pouvaient être annulés** : présence de l'élu C (niveau de qualification < au corps postulé, ce qui n'est théoriquement pas accepté dans les textes sur les concours de la fonction publique) et aussi pour des problèmes de "chronométrage" : chaque candidat doit être auditionné pendant très exactement le même temps (15' d'exposé oral, 15' de questions... car concours de la fonction publique). Si cela dépasse, même de quelques minutes, on peut demander l'annulation du concours, et parait-il c'est déjà arrivé...

Après le vote, les discussions se sont engagées sur les **critères de recrutement des chercheurs** qu'appliqueraient la commission: qualité du dossier scientifique, qualités technique, personnelle et du projet de recherche, mais aussi importance du stage post-doctoral (par ailleurs, pas

spécialement aux USA), des publications, aptitude du candidat à développer une thématique personnelle, ... La différence peut se faire, à dossier équivalent, sur les réponses aux questions ... Tout cela sera redéfini précisément lors de la DP de demain. Y compris la limite d'âge, la place à donner à l'impact bibliographique et pour les DR2, l'impact des citations.

Pour le "planning" :

- Réunion "Concours chercheurs" du 7 au 11 avril.
- Réunion "Formations" 19 et 20 juin (avec entre le 15 mars et le 18 juin, visites des structures).

A priori pour la CSS9 : 1 création d'unités, 3 quadriennaux, 4 ou 5 équipes.

Puis formation EVA ...

Arrivée du **DG** à 16h15. Moi non plus, je n'ai rien appris de neuf après le très bref discours de Mr Bréchet. Les membres

siégeant étaient peut être un peu plus fatigués en fin de journée car leurs questions n'ont pas été du tout agressives : quid du phasage avec l'Université ? des postes "Avenir et CDD" pour jeunes chercheurs (déboucheront-ils sur des postes permanents ?). Quelques questions aussi sur les futurs Instituts auxquels Mr Bréchet est favorable.

A 17h30 tout était fini.

**Colette LATOUR** ([colette.latour@laposte.net](mailto:colette.latour@laposte.net))

**Elue C CSS9 SNTRS CGT**

*Le SNTRS a une 2<sup>ème</sup> élue C à la CSS 9 mais notre « élue » Patricia RISEDE n'a pas souhaité siéger et à démissionner. Sa remplaçante sera Marie-Thérèse Le Gloanne mais elle ne pourra siéger qu'à la session d'Automne car sa nomination doit être publiée au JO !*

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

### OU IRA L'INSERM SANS MOYENS ?

Voté en Novembre 2002 par l'Assemblée nationale, le **budget 2003 de la Recherche était en régression par rapport à 2002**. A l'INSERM, cela se traduisait par une diminution de 25 postes de chercheurs mis au concours, par un nombre de postes ITA très insuffisant, entraînant une augmentation de la précarité dans les laboratoires, et un blocage persistant des carrières. Cela s'accompagnait aussi d'une diminution de 11 % des crédits de fonctionnement.

En Décembre 2002, le gouvernement a supprimé une partie des crédits de report 2002 (**annulation de 15 millions d'euros**, pour un budget de l'ordre de 100 millions). Il y a quelques jours, le **gouvernement a en plus annulé de 7 millions sur les crédits 2003** de l'INSERM et imposé une « réserve de précaution » qui entraîne en supplément un gel de 20 % des crédits hors salaires 2003 !

**CELA REPRESENTE UNE AMPUTATION DES CREDITS DE L'INSERM SANS PRECEDENT : UN TOTAL DE 30 % !**

le Directeur général a indiqué que le gel des crédits va se traduire par l'arrêt de tout achat d'équipement, des opérations immobilières non engagées et le blocage, en moyenne, de 30 % des dotations des laboratoires (dans une fourchette pouvant aller de 10 à 50 %). Cette « régulation de crédits » va aussi affecter tous les crédits de contrat d'argent public (actions incitatives), de l'INSERM ou du Ministère (qui dépendent en particulier du Fond National pour la Science).

C'est toute la recherche et son organisation qui est sabordée.

Seule une action forte et déterminée de tous les acteurs de la Recherche, chercheurs, enseignants-chercheurs, ITA, étudiants, post-doctorants, permettra d'obtenir l'annulation de ces mesures et un budget à la hauteur de la compétition internationale.

Le 10 Avril, le Conseil d'administration de l'INSERM se réunit pour voter l'application des restrictions budgétaires.

Venez nombreux dire aux représentants des Ministres de la Recherche, de la Santé et de l'Economie, qui y seront présents, que vous refusez l'asphyxie de l'INSERM

### LE JEUDI 10 AVRIL :

**A Paris, rassemblement, 14 h à l'INSERM,  
101 rue de Tolbiac.**

**En Régions, rassemblements à 10h. devant vos  
Administration déléguées régionales.**

LETTRE OUVERTE DES BUREAUX INSERM DES SYNDICATS  
CFTC, SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNIRS-CGC ET SNTRS-  
CGT

A LA DIRECTION GENERALE DE L'INSERM

## **DELIVREZ-NOUS DE SAFIR !**

Après deux mois d'efforts considérables de la part de tous les agents impliqués dans la gestion de nos crédits, force est de constater que la situation est intenable. Les conditions de travail de ces agents sont devenues inacceptables.

Il faut toujours un temps considérable pour passer les commandes, pour les frais de missions, les vacations ...

Les factures n'étant pas plus faciles à établir que les commandes à faire passer, certains fournisseurs qui ne peuvent être payés, refusent déjà toute commande de l'INSERM.

POUR EVITER UN GACHIS QUI EPUISE LES PERSONNELS,  
POUR QUE NOS LABORATOIRES ET SERVICES PUISSENT  
FONCTIONNER NORMALEMENT,

**NOUS DEMANDONS LA MISE EN PLACE  
DE TOUTE URGENCE  
D'UN SYSTEME DE GESTION  
QUI FACILITE LE TRAVAIL ADMINISTRATIF  
ET QUI SOIT COMPATIBLE AVEC LES EXIGENCES DE LA  
RECHERCHE**

