

# ENTRÉES informations

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

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

NUMERO : SUPPLEMENT AU N° 33

1er OCTOBRE 1980

SPECIAL I.N.S.E.R.M.

Défendre l'emploi scientifique à  
l'Inserm : C'EST DÉFENDRE UNE RECHERCHE  
MÉDICALE AU SERVICE DE TOUS

## SOMMAIRE

=====

DÉFENDRE  
L'EMPLOI  
SCIENTIFIQUE P.1-2-

PRENEZ  
POSSESSION  
DE VOTRE  
SYNDICAT P.3-4-

MEMENTO  
ACTION  
SOCIALE P.5 à 16

BUDGET INSERM  
Analyse  
ENTREVUE  
MINISTÈRE DE  
LA SANTÉ P.17

SOUSCRIPTION  
COTISATIONS... I8

Quel est le français qui ne pense pas que le gouverne-  
ment fait le maximum pour la recherche médicale : des  
quêtes et des campagnes télévisées incessantes l'agres-  
sant en permanence dans ce but.

En fait ? Ce secteur est traité comme les autres, dans  
un cadre de pénurie et de répression. Le budget 1981  
en témoigne.

On assiste par ailleurs à un drainage des connaissances

▷ par le biais des contrats (qui représentent une  
part de plus en plus importante de la recherche médicale)

▷ par la tentative de mettre en place un statut des  
personnels ITA, instaurant la mobilité obligatoire.

DRAINAGE, vers les secteurs intéressant essentiellement  
l'industrie alimentaire et pharmaceutique.

Le gouvernement gaspille l'argent des salariés et l'éner-  
gie des travailleurs de la Recherche.

En effet, ce système d'investissement ultra-sélectif  
par thème de recherche, conduit obligatoirement à

l'abandon de secteurs entiers de la recherche médicale.

Investir plus de 50 % du potentiel existant de la recherche médicale dans les manipulations génétiques conduit à brève échéance, à devenir dépendant des USA et de la RFA dans des secteurs essentiels de l'économie française.

La situation exige donc que nous défendions l'emploi scientifique. Oui à toutes les technologies nouvelles mais avec

§§§§§§§ DES MOYENS SUPPLEMENTAIRES

§§§§§§§ LE DEVELOPPEMENT DE TOUTES LES DISCIPLINES SCIENTIFIQUES

§§§§§§§ LE CONTROLE DES TRAVAILLEURS (exigence de structures démocratiques).

On le voit, le contexte à l'INSERM, est le même que celui de la recherche publique (à quelques nuances près). Le redéploiement industriel qui enfonce de plus en plus notre pays dans la crise -(chômage massif et croissant, sous-utilisation des capacités de production, inflation chronique)- provoque un redéploiement de la recherche publique, qui est atteinte dans sa mission fondamentale.

Nous, travailleurs de l'INSERM et du CNRS (bien que "nantis" !) souffrons du même mal que l'ensemble des travailleurs. C'est pourquoi, nous entendons tenir toute notre place dans l'initiative nationale que la CGT et l'UGICT organisent le

JEUDI 16 OCTOBRE à la Tour Montparnasse.

Ce rassemblement exprimera, sous forme de stands, d'expositions, d'animations, de débats, les préoccupations des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Il permettra, en ce qui nous concerne, de mettre en lumière les préoccupations et revendications convergentes ou communes des travailleurs des secteurs publics et privés.

Ce rassemblement prouvera la nécessité de lutter, mettra en évidence nos objectifs revendicatifs en même temps que nos propositions. Nous n'avons guère d'illusions sur le type de statut que le gouvernement va tenter de nous imposer.

Une manifestation se déroulera le matin pour le CNRS et l'INSERM en direction du Secrétariat d'Etat à la Recherche, pour obtenir qu'il tienne ses engagements et ouvre des négociations, sans préalable, sur le statut ITA.

Une grande erreur serait d'attendre tranquillement le projet gouvernemental.

LE 16 OCTOBRE A L'APPEL DU S.N.T.R.S.  
TOUS DANS L'ACTION.

DES SUCCES SONT POSSIBLES

ILS DEPENDENT EN PREMIER LIEU DES EFFORTS QUE DEPLOIERONT  
LES MILITANTS DU S N T R S - C G T POUR ENGAGER LES  
PERSONNELS A ENTRER RESOLUMENT DANS L'ACTION.

# LE 10 OCTOBRE :

## Prenez possession de votre syndicat

*Cher (e) Camarade,*

*Le Bureau de la Section nationale INSERM a décidé de s'adresser à chaque adhérent INSERM du SNTRS.*

*Comme nous, tu ressens, chaque jour les conséquences de la politique générale menée en France.*

*La situation de la recherche n'échappe pas au contexte général. Les prévisions de budget INSERM 1981 en sont une preuve : seulement 2 chiffres :*

- 35 postes ITA
- Budget fonctionnement - 15 % en F constants

*C'est dans ce climat que le gouvernement voudrait mettre en place son nouveau statut ITA. Les luttes, pétitions, manifestations, du printemps dernier ont permis d'obtenir un premier recul : un projet gouvernemental sera soumis aux syndicats avant l'ouverture de négociations. Ce qui n'avait pas été le cas pour le statut de chercheur.*

*C'est dans cette période que va se tenir à Paris la CONFERENCE NATIONAL INSERM (\*) qui prépare le Congrès du SNTRS.*

*Ce que nous recherchons avant tout, dans la tenue de cette réunion, c'est obtenir un débat le plus large possible avec tous les adhérents sans sujet "tabou". Les moyens pour y parvenir : outre la participation normale des représentants des différentes sections locales (au prorata du nombre de syndiqués), c'est aussi pour tous les adhérents qui le désirent et qui en ont la possibilité, y assister, ou encore, envoyer par courrier, leurs idées, leurs propositions, celles-ci seront communiquées à la Conférence.*

*Thèmes proposés : comment le problème de la mobilité est-il ressenti par le personnel ? Veut-il de cette mobilité ? Quelles conditions y met-il ? Qu'entend le personnel par stabilité d'emploi ? Par quels critères définit-il son emploi ? (hiérarchie, responsabilités, salaire, conditions de travail).*

*Y a-t-il des problèmes spécifiques pour les femmes ? Peuvent-elles avoir des responsabilités dans le travail, dans l'organisation syndicale ? Ont-elles des droits à l'INSERM ou vivent-elles sur l'idée que les patrons leur font des "cadeaux" ?*

*Bien sûr les thèmes ne sont pas limités et chacun doit faire écho de son expérience.*

*Nous devrons, au cours de cette Conférence Nationale INSERM et grâce à ces confrontations d'idées, déboucher sur des propositions d'action.*

*De toute façon, notre situation statutaire évoluera en fonction des actions que nous serons capables de développer tous ensemble.*

*Amicalement.*

*Pour le Bureau de la Section Nationale  
INSERM : André MALANDAIN.*

*Malandain*

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| S.N.T.R.S.                     | C.G.T. |
| SECTION NATIONALE INSERM       |        |
| 67, Avenue d'Italie            |        |
| 75013 PARIS - Tél. : 585.44.44 |        |



(\*) se tiendra sur une journée le JEUDI 10 OCTOBRE - Possibilité de repas sur place.

S.N.T.R.S. - C.G.T.SECTION NATIONALE I.N.S.E.R.M.

CONFERENCE NATIONALE INSERM DU 10 OCTOBRE 1980

MANDAT DE DELEGUE CONSULTATIF

DATE : 10 OCTOBRE 1980 A 9 H 30

LIEU : Hôpital SAINT-LOUIS 75 010 PARIS  
salle de cours du Centre Hayem (Sous-sol)  
2, Place du Docteur FOURNIER  
(métro Colonel FABIEN ou REPUBLIQUE)

Ordre du jour :

9 H 30 ..... Bilan de la Section Nationale.  
Les luttes actuelles.  
Débats.

14 H 30 ..... Le temps de travail - Debats-

CONVOCA TION  
MANDAT

La présente convocation vaut mandat pour solliciter l'autorisation d'absence prévue au titre II de l'Instruction du Premier Ministre du 14 septembre 1970 § A relative à l'exercice des droits syndicaux dans la Fonction Publique.

# ACTION SOCIALE

## À L'INSERM

---

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.

Les conséquences de la politique d'austérité sur le secteur social font qu'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 ...)

À l'INSERM comme dans d'autres établissements rattachés à la fonction publique, le secteur social est articulé en deux domaines.

- 1°) Le domaine des subventions d'aide (prestations) et des droits sociaux (aménagement d'horaires, conditions de travail, cantines ...) dont l'application relève de la responsabilité et des obligations de l'INSERM.
- 2°) Le domaine socio-culturel (qui dans le privé relève du Comité d'Entreprise) : vacances, voyages, animation socio-culturelle, sport qui sont du domaine du CAES.

Ces deux volets sont dans le secteur privé ou nationalisé réalisés sous la responsabilité du Comité d'Entreprise (qui reçoit pour cela une subvention indexée sur la masse salariale ( 3 % de celle-ci).

À l'INSERM, c'est différent : le premier secteur fait partie du budget de l'INSERM au titre de l'action sociale des agents de l'État et le montant du budget du CAES (2ème secteur) est octroyé arbitrairement par l'INSERM au CAES dont le siège est à l'INSERM. Ces deux budgets sont strictement séparés et le reliquat (s'il existe) du premier budget ne peut pas compenser l'insuffisance du budget CAES et il est irrémédiablement perdu.

### 1 - DROITS SOCIAUX DES AGENTS DE L'INSERM

Nous les énumérerons sous deux aspects, d'abord les droits impliqués dans les conditions de travail :

- surveillance médicale,
- hygiène et sécurité,
- formation permanente,
- cantines
- congés de maternité,
- autorisation d'absence pour soigner un enfant malade.

Les quatre premiers points, directement liés à l'activité professionnelle relèvent normalement du contrôle de la C.A.S. (Commission d'Action Sociale) commission paritaire où sont élus des représentants du personnel. Le refus de la Direction de permettre à cette instance de travailler fait que ce volet de l'action sociale est pratiquement inexistant.

En effet, à l'INSERM, pour notre direction, c'est le refus :

- de créer des comités d'hygiène et de sécurité,
- d'accorder le moindre droit de regard sur la formation permanente,
- d'accorder un budget du CAES atteignant 1 % de la masse salariale, ce qui empêche la mise en œuvre 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 indispensible,
- de restreindre au maximum le contrôle que le personnel est en droit d'exercer sur ses propres affaires.

#### ACTUELLEMENT : CE QU'IL EN EST A L'INSERM

##### - Surveillance médicale :

Au moins une visite par an, le ticket y donnant droit est à la disposition du directeur d'unité ou de service (?)

Pour les agents soumis aux réglementations spéciales (usage de solvants ou d'isotopes radioactifs) deux visites annuelles obligatoires sous la responsabilité du Chef d'unité ou de service.

##### - Hygiène et sécurité :

Aucune réglementation à l'INSERM, porte ouverte à tous les risques : radioactifs, biologiques, chimiques ... l'absence d'information au personnel permet de pérenniser des situations comportant quelques fois de très hauts risques pour les agents.

En cas d'inquiétude de votre part, avertissez le représentant SNTRS le plus proche ou le bureau du syndicat.

##### - Formation permanente :

En l'absence de tout droit de contrôle de la part des élus à la C.A.S., c'est l'arbitraire le plus total.

Rappelons tous de même que les agents désirant bénéficier de la prise en charge financière d'une formation, doivent en faire la demande au bureau des affaires sociales de l'INSERM.

D'autre part, ils peuvent bénéficier d'autorisations d'absence dans le cadre de la circulaire réf. 550 CS du 23 mai 1971.

.../...

Le Directeur Général

à MM. les Directeurs des Unités et Groupes  
les Chefs de laboratoire  
les Chefs de service.

Objet : Formation continue des  
personnels techniques  
et administratifs.

L'accroissement continu des effectifs de techniciens et agents administratifs de l'INSERM aussi bien que leur contribution de plus en plus importante aux travaux des formations de recherche rendent nécessaire la mise en place progressive de mesures propres à favoriser l'amélioration constante de leur qualification. Une action déterminée dans ce sens répond à la fois au désir légitime de promotion de ces personnels et à l'intérêt des équipes auxquelles ils sont affectés et qui ne peuvent que bénéficier des capacités nouvelles acquises par eux.

La présente circulaire a pour objet de définir un premier élément d'une telle action en facilitant la participation des intéressés à des enseignements ou des stages de formation professionnelle.

I - Autorisations d'absence pour formation.

Les personnels techniques et administratifs peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour leur permettre de suivre un stage de formation (cours dispensés par le Conservatoire National des Arts et Métiers, le Service de l'Enseignement préparatoire aux techniques de la recherche, les Instituts de formation professionnelle pour adultes, etc...).

La durée est limitée à quatre heures par semaine :

- [ - 2 heures constitueront une dispense de service, ]
- [ - 2 autres heures feront l'objet d'un "rattrapage" aménagé en fonction des conditions particulières de travail dans les unités, groupes et laboratoires. ]

Dans certains cas, ce crédit d'heures pourra, à titre exceptionnel, être reporté d'une semaine à l'autre. Ce "blocage" doit être justifié par les nécessités de l'enseignement suivi : séances de travaux pratiques, cycle de formation, examens partiels, etc...

II - Contrôle de la formation.

En contre partie des facilités qui leur seront accordées, les bénéficiaires devront se prêter à un certain nombre de mesures de contrôle.

Les Chefs de service devront s'assurer que le choix d'un cycle de formation répond bien aux prescriptions définies ci-dessus. Il conviendra d'apprécier si l'agent qui désire bénéficier de ces facilités d'horaires est en mesure de suivre avec profit les enseignements auxquels il désire s'inscrire et si ceux-ci ont un lien direct avec leur finalité professionnelle.

Enfin, l'établissement d'enseignement devra offrir toutes garanties par la qualité et la nature des cours dispensés.

A la suite d'une inscription autorisée dans les conditions ci-dessus, les agents devront fournir régulièrement toutes justifications utiles quant à leur présence effective aux cours et aux résultats en fin d'année. En tout état de cause, un agent ne peut être autorisé à suivre à nouveau un cours s'il a subi deux échecs successifs à l'examen auquel ce cours prépare ou si, à deux reprises, il ne s'est pas présenté à cet examen.

En fonction de ces indications, vous avez toute latitude pour accorder aux agents dont vous aurez retenu la demande les facilités d'horaires ci-dessus.

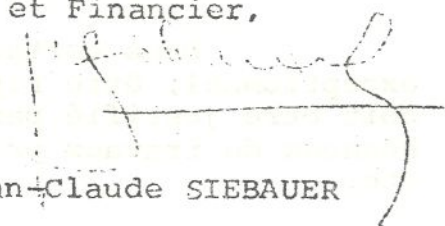
o o

Je vous demande de veiller personnellement et attentivement à la diffusion et à l'application de ces directives.

Afin de me permettre d'en apprécier les conséquences et les résultats, je vous serais reconnaissant de bien vouloir m'adresser chaque année, pour le 15 novembre, sous le timbre du Service des Personnels - Section Techniciens et Administratifs - une liste nominative des agents que vous en ferez bénéficier, assortie des renseignements concernant l'emploi occupé, le grade, l'établissement fréquenté, la nature et la durée des cours suivis et leurs résultats.

J'attacherai un prix particulier à ce que ces informations soient accompagnées de vos observations et commentaires.

P/Le Directeur Général,  
Le Directeur Administratif  
et Financier,

  
Jean-Claude SIEBAUER

L'employeur doit la restauration aux personnels. Il doit fournir pour que la restauration soit sociale :

- Payer le personnel nécessaire en compétence et en nombre pour faire fonctionner la cantine,
- des locaux entièrement équipés,
- le matériel nécessaire,
- la maintenance, l'entretien et le renouvellement.

L'agent rationnaire ne doit payer que la valeur des denrées nécessaires à la confection des repas, compte tenu de la subvention administrative attribuée à tout agent en dessous de l'indice 473.

Qu'en est-il à l'INSERM ?

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 3,55 F. 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 des cantines à en refuser l'accès aux travailleurs de l'INSERM.

Quant aux hôpitaux, 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 hôpitaux, 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.

#### Aide aux mères :

Tout d'abord, les femmes enceintes bénéficiant des congés maternité (voir notes ci-après) ont aussi la possibilité de bénéficier d'allègement d'horaires (cf. notes ci-après).

Les pères ou mères de famille peuvent bénéficier de congés pour soigner un enfant malade (voir notes).

Les mères peuvent aussi demander à travailler à mi-temps (avec 1/2 salaire) ou demander une mise en disponibilité pour pouvoir élever leurs enfants. Elles ont aussi la possibilité de demander le congé du mercredi (mais avec en fait une perte de salaire supérieure à celui correspondant au congé accordé : 6/30 du salaire) ce qui est un véritable vol.

L'essentiel des notes de service ou circulaires exposant ces droits se trouvent dans les pages suivantes :

.../...

SA/ 1301 CS / P

A AFFICHER

Note pour

- MM. les Directeurs des Unités et Groupes de recherches,
- MM. les Chefs de laboratoire,
- MM. les Chefs de Service (Siège).

Congés de maternité des fonctionnaires et agents de l'Etat.

La circulaire n° FP/1163 du 22 août 1974 du Ministre de l'Economie et des Finances (Direction du Budget) et du Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre (Fonction Publique) a précisé les droits à congé de maternité des fonctionnaires et agents de l'Etat.

Ces droits sont applicables aux agents de l'INSERM (chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs) suivant les modalités ci-après :

### I - Cas général

L'agent féminin a droit de suspendre son activité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci, l'intéressée ayant de toute façon droit, du fait de son accouchement, à un congé total de quatorze semaines. Elle sera placée en congé de maternité, sur sa demande, au plus tôt six semaines et au plus tard deux semaines avant la date présumée de l'accouchement.

En cas d'absence de demande, l'administration, qui est en mesure de connaître la date présumée de l'accouchement à l'occasion du versement des allocations prénatales ou au vu d'un certificat médical, procédera à la mise en congé d'office deux semaines avant cette date et pour une durée de quatorze semaines. L'agent ne peut refuser cette mise en congé et demeurera dans cette position jusqu'à rétablissement. Il convient d'observer que ces règles sont fixées dans l'intérêt de la mère et du futur enfant. Il est donc recommandé de veiller à l'observation de la règle visée à l'alinéa précédent, afin d'éviter la réduction de la période de congé prénatal au profit de la période de congé postnatal.

### II - Cas particuliers

#### 1) Erreur sur la date présumée de l'accouchement

La convention n° 3 de l'O.I.T. a posé le principe qu'"une erreur concernant la date de l'accouchement ne peut porter préjudice à la parturiente". La mise en pratique de ces dispositions conduit à distinguer deux cas :

##### a) accouchement retardé.

Le retard sera pris en compte au titre du congé de maternité. Il vient s'ajouter aux quatorze semaines déjà accordées à l'agent. Ainsi la période se situant entre la date prévue pour l'accouchement et la date réelle de celui-ci sera considérée comme congé de maternité, cette période s'ajoutant alors aux quatorze semaines déjà attribuées normalement à l'intéressée.

##### b) accouchement prématuré

Le repos prénatal non utilisé est ajouté au congé postnatal dans la limite d'un repos total de quatorze semaines. Lorsque l'accouchement se produit avant l'octroi du congé de maternité, celui-ci est accordé à partir de la date de la naissance pour quatorze semaines.

Par contre avant 181 jours si l'enfant est né non viable par suite de "fausse couche" ou d'avortement, l'intéressée ne peut prétendre qu'à un congé de maladie dont la durée sera déterminée en fonction des critères applicables aux maladies ordinaires.

Dans cette période, si exceptionnellement l'enfant est né viable, elle bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines.

#### 2) Grossesses et couches pathologiques

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période d'arrêt de travail est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci, soit un congé total maximum de vingt semaines. Cette période est alors considérée comme congé de maternité et non pas comme congé de maladie au regard des droits à l'avancement et des droits à pension de retraite servis par l'Etat ou l'IRCANTEC.

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération sous déduction éventuellement des indemnités journalières versées par la sécurité sociale soit au titre de l'assurance maternité, soit au titre de l'assurance maladie.

Dans tous les cas visés ci-dessus, si à l'expiration de son congé de maternité l'agent n'est pas en état de reprendre ses fonctions, elle pourra obtenir sur production d'un certificat médical un congé de maladie dans les conditions prévues par les statuts des personnels de l'INSERM.

Par ailleurs, l'administration pourra faire effectuer à tout moment des contrôles sur l'état de santé de l'intéressée par les médecins assermentés.

### III - Dispositions diverses

- Déclaration de grossesse - Conformément à la législation sociale pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de l'état de grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois :

- pour les agents titulaires : au Service des personnels,
- pour les agents contractuels (chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs) : à la Caisse de Sécurité Sociale.

Il est rappelé que diverses sanctions sont prévues par le code de la Sécurité Sociale lorsque les intéressées ne se seraient pas soumises aux examens obligatoires.

#### IV - Rémunération

Pendant toute la durée du congé de maternité, les agents conservent l'intégralité de leur rémunération, sous réserve qu'ils justifient de six mois de présence (article 23 du décret n° 64-419 - Chercheurs - et article 32 du décret n° 64-420 - I.T.A.).

Les congés de maternité visés par la présente circulaire sont assimilés à une période d'activité en ce qui concerne l'avancement, les droits à pensions civils et militaires de retraite et, le cas échéant, à la retraite complémentaire IRCANTEC. Au regard de la retraite vieillesse servie par la Sécurité Sociale, les règles actuellement retenues par cet organisme en la matière sont toujours applicables.

Pour ce qui concerne les chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs (personnels non titulaires), lorsque des indemnités journalières sont versées par la Sécurité Sociale, elles viennent en déduction du traitement ou salaire dû aux intéressés au titre du congé de maternité.

#### V - Autorisations d'absences pendant la grossesse

##### A - Séances préparatoires à l'accouchement sans douleur antérieures au repos prénatal.

L'accouchement par la méthode psycho-prophylactique nécessite plusieurs séances d'instruction s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées au vu de pièces justificatives.

##### B - Congés d'allaitement

Les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 (J.O. du 26 mars, 7 et 29 avril 1950) restent applicables en ce domaine, à savoir :

"Il n'est pas possible en l'absence de dispositions particulières d'accorder d'autorisation spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Cependant, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

Des facilités de service pourront être accordées aux agents en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc...).

##### C - Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Pour tenir compte des conditions de vie actuelle, génératrices de contrainte et de fatigue, qui affectent plus particulièrement les personnels féminins de l'administration au moment de la maternité, il est apparu qu'il convenait de prévoir de manière générale la possibilité d'accorder des autorisations d'absence au personnel féminin pendant la grossesse.

Désormais, compte tenu des nécessités des horaires de leurs services, les chefs de service sont habilités à accorder, à titre individuel, à tout agent féminin qui exerce des fonctions à plein temps des facilités quant aux heures d'arrivée et de départ dans le poste de travail considéré, de manière à éviter à l'intéressée des difficultés inhérentes au trajet entre son lieu de travail et son domicile aux heures d'affluence. Ces facilités seront accordées à partir du troisième mois de la grossesse dans la limite maximum d'une heure par jour.

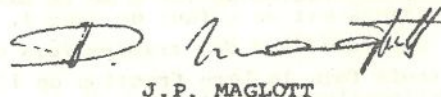
#### VI - Autorisations d'absences pour l'adoption d'un enfant de moins de quatre ans.

Il pourra être accordé aux agents féminins ayant adopté un enfant de moins de quatre ans dans les conditions fixées par la loi du 11 juillet 1966, une autorisation particulière d'absence de dix jours consécutifs à compter de la date où l'enfant adopté est effectivement accueilli au foyer de sa mère adoptive.

La matérialité de l'adoption sera prouvée par l'agent intéressé au moyen de tout document (jugement, pièce d'état civil, certificat de l'organisme qui assure le placement en vue de l'adoption, etc...).

Je vous serais obligé de bien vouloir assurer la plus large diffusion, notamment par voie d'affichage, de la présente note de service.

P/Le Directeur Général,  
Le Directeur Administratif et Financier,

  
J.P. MAGLOTT

LOI DU 17 JUILLET 1980Congé maternité

A partir du 3ème enfant, congé prolongé de 10 semaines. Il passe de 16 à 26 semaines (28 semaines en cas de naissances multiples). Pour la répartition voir tableau ci-dessous.

| SITUATION                           | FAIT NOUVEAU                                                                                 | DUREE D'INDEMNISATION |             |             |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------|-------------|
|                                     |                                                                                              | prénatale             | postnatale  | totale      |
| • au moins deux enfant à charge     | naissance simple                                                                             | 8 semaines            | 18 semaines | 26 semaines |
| • au moins deux enfants nés viables | naissances multiples                                                                         | 8 semaines            | 20 semaines | 28 semaines |
| • pas d'enfant à charge             | naissance simple                                                                             | 6 semaines            | 10 semaines | 16 semaines |
| • un enfant à charge                | naissances multiples (essentiellement jumeaux 1ère naissance)                                | 6 semaines            | 12 semaines | 18 semaines |
| • a eu un enfant né viable          | naissances multiples qui portent à trois ou plus le nombre d'enfants à charge ou nés viables | 6 semaines            | 22 semaines | 28 semaines |

Allocations familiales

Majoration de l'allocation au 3ème enfant, d'une somme de 4.996,15 F. qui s'ajoute aux allocations prénatales et postnatales proprement dites : c'est la totalité qui avoisine le million dont on a tant parlé. Pour le fractionnement de ces allocations se reporter au tableau ci-dessous.

|                               | Naissance intervenue avant le 1-7-80                                      | Naissance intervenue après le 1-7-80                                      |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 1ère FRACTION                 | 130 %, soit 1 233,70 F                                                    | 184 %, soit 2 011,58 F                                                    |
| - naissance multiple          | Majoration de 198 % pour chaque enfant né au-delà du 1er, soit 1 879,09 F | Majoration de 198 % pour chaque enfant né au-delà du 1er, soit 2 164,59 F |
| - naissance de rang 3 et plus | néant                                                                     | Majoration de 457 % soit 4 996,15 F                                       |
| 2ème FRACTION                 | 65 %, soit 616,85 F                                                       | 38 %, soit 415,43 F                                                       |
| 3ème FRACTION                 | 65 %, soit 616,85 F                                                       | 38 %, soit 415,43 F                                                       |

Exemples de naissances multiples

• Une famille a un premier enfant ; elle fait face ensuite à la naissance de jumeaux. Elle perçoit pour cette naissance :

- deux fois la 1ère fraction de l'allocation postnatale (184 % de la base mensuelle des allocations familiales \* 2) ;
- une majoration de 198 % de la base mensuelle des allocations familiales pour naissance multiple ;
- une majoration de 457 % de la base mensuelle des allocations familiales puisque l'un des enfants est un enfant de rang 3.

• Une famille a des triplés lors d'une première naissance. Elle ouvre droit à :

- trois fois la 1ère fraction de l'allocation postnatale (184 % de la base mensuelle des allocations familiales \* 3) ;
- deux majorations de 198 % de la base mensuelle des allocations familiales pour naissance multiple ;
- une majoration de 457 % de la base mensuelle des allocations familiales puisque l'un des enfants est un enfant de rang 3.

SA/ 1302 CS / P

PARIS, LE 21 Octobre 1974

101, RUE DE TOLBIAC  
75645 PARIS CEDEX 13

Le Directeur Général

- à MM. les Directeurs des Unités et Groupes de recherches
- à MM. les Chefs de Laboratoire,
- à Mmes et MM. les Chefs et Chargés de Service.

: Autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde.

Par circulaire n° 1169 du 15 octobre 1974, M. le Ministre de l'Economie et des Finances et M. le Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre (Fonction Publique) ont rappelé les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1959 qui précise que "dans la mesure où le fonctionnement du service le permettra des facilités d'absence pourront être accordées aux mères de famille pour soigner un enfant malade ou assurer momentanément la garde d'un jeune enfant dans le cas, par exemple, de fermeture d'un jardin d'enfants imposée par mesure prophylactique".

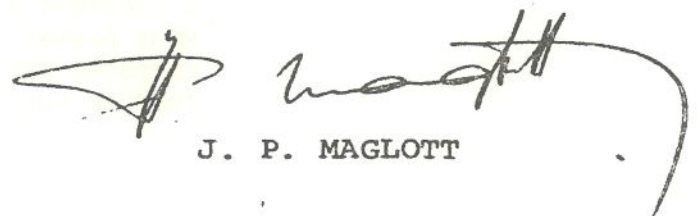
Dans le souci d'assurer une pleine application des dispositions ci-dessus, il est rappelé qu'il peut être accordé aux mères de famille, ou, le cas échéant, aux autres agents qui ont la charge d'un enfant, des autorisations d'absence pour soigner celui-ci en cas de maladie ou pour en assurer momentanément la garde.

Il appartient aux bénéficiaires de ces autorisations d'absence d'établir l'exactitude matérielle des motifs invoqués par la production d'un certificat médical ou de toute autre pièce justificative.

L'autorité qui accordera les autorisations ci-dessus pourra procéder ou faire procéder à tous les contrôles estimés nécessaires.

Je vous serais obligé de bien vouloir tenir compte des mesures ci-dessus à l'occasion des situations qui pourraient se présenter.

P/Le Directeur Général,  
Le Directeur Administratif et Financier



J. P. MAGLOTT

1er janvier 1980

## ACTION SOCIALE

| NATURE DE LA SUBVENTION                                                                                | CONDITIONS                                                                                                                                                                                                                                                                        | MONTANT                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>RESTAURATION DU PERSONNEL</b> 1<br>. Cantine                                                        | - indice plafond 445 majoré au 1.7.1979<br>- personnel temps plein, mi-temps, boursiers, vacataires<br>2 exemplaires par trimestre civil.                                                                                                                                         | 2,75 f )<br>0,95 f ) par s                                                               |
| <b>AIDES AUX MERES</b> 2<br>. Nourrice agréée<br>. Crèche<br>. Garderie                                | - indice plafond 478 majoré<br>- enfant de moins de trois ans<br>- père de famille, veuf ou divorcé<br>- nourrice agréée par la DDAES<br>- 5 jours ouvrables par semaine<br>- ne se cumule pas avec le complément familial<br>2 exemplaires                                       | 18,00 f / jour<br>dans la limite de<br>50% des frais réels<br>réellement par la<br>mille |
| . Repos et<br>convalescence 3                                                                          | - pas d'indice plafond<br>- mère de famille<br>- enfant de moins de 5 ans<br>- 35 jours par an                                                                                                                                                                                    | 60,00 f / jour                                                                           |
| <b>SEJOURS D'ENFANTS</b> 4 et 5<br>. Colonie de vacances<br>. Camp de vacances<br>. colonie maternelle | - indice plafond 478 majoré<br>- enfant âgé de moins de 18 ans<br>- 45 jours maximum par an<br>- père de famille<br>- mère de famille si le père travaille dans le privé<br>2 exemplaires                                                                                         | 29,15 f / jour<br>+ de 13 ans<br>19,25 f / jour<br>- de 13 ans                           |
| . Centre aéré 5                                                                                        | - indice plafond 478 majoré<br>- enfant âgé de moins de 16 ans<br>- centres agréés par le Ministère de la Jeunesse<br>des sports et des loisirs<br>- père de famille<br>- mère de famille si le père travaille dans le privé<br>- mercredis + vacances scolaires<br>2 exemplaires | 13,90 f / jour<br>- de 16 ans au<br>1er jour du séj                                      |
| . Maison familiale<br>. Village de vacances 6                                                          | - indice plafond 478 majoré<br>- enfant âgé de moins de 16 ans<br>- centres agréés par le Ministère de la Jeunesse<br>des sports et des loisirs<br>- père de famille<br>- mère de famille si le père travaille dans le privé<br>- 45 jours maximum par an<br>2 exemplaires        | 19,25 f / jour                                                                           |
| . Classe de neige<br>de mer<br>de nature 7                                                             | - indice plafond 478 majoré<br>- enfant âgé de moins de 16 ans<br>- établissement agréé ou sous le contrôle du<br>Ministère de l'Éducation<br>- père de famille<br>- mère de famille si le père travaille dans le privé<br>2 exemplaires                                          | 191,40 f pour 2<br>jours consécutifs<br>ou<br>9,05 f / jour de<br>la limite de 20        |

Points 4 et 6 - Ces subventions sont à demander au CAES de l'INSERM et elle s'ajoutent à la subvention "vacances" du CAES (à laquelle vous pouvez d'ailleurs prétendre de toute façon, car elle ne comporte pas d'indice plafond, mais est fonction d'une grille indexée sur le quotient familial).

| NATURE DE LA SUBVENTION                                                                                                                | CONDITIONS                                                                                                                                                                                                                                     | MONTANT                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AIDES AUX ENFANTS HANDICAPES OU INFIRMES</b> 8<br><br>Allocation de tierce personne pour la garde d'enfants handicapés              | - pas d'indice plafond<br>- enfant de moins de 20 ans<br>- père de famille<br>- mère de famille si le père travaille dans le privé<br><br>2 exemplaires                                                                                        | taux mensuel 50% de la base mensuelle de calcul des allocations familiales<br>(474,50 f au 1.1.1980) |
| <b>Séjours en centres de vacances spécialisés pour handicapés</b> 9                                                                    | - pas d'indice plafond<br>- père de famille<br>- mère de famille si le père travaille dans le privé<br>- 45 jours maximum par an                                                                                                               | 55,00 f / jour                                                                                       |
| <b>Séjours d'enfants handicapés en maisons et villages familiaux de vacances</b> 10                                                    | - même conditions d'octroi que la subvention précédente                                                                                                                                                                                        | 19,25 f / jour                                                                                       |
| <b>All. spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage</b> 11 | - ne doit pas bénéficier de l'all. aux adultes handicapés<br>- âgé de 20 à 27 ans                                                                                                                                                              | 30% de la base mensuelle de calcul des prest. familiales<br>soit 284,70 f au 1.1.80                  |
| <b>AUTRES PRESTATIONS</b> 12<br><br>Allocation d'adoption                                                                              | - pas d'indice plafond<br>- cumulable avec les allocations post-natales<br>- enfant de moins de 10 ans<br>- père de famille<br>- mère de famille si le père travaille dans le privé                                                            | taux maximum 260% de la base mensuelle de calcul des all. familiales<br>2.467,40 f au 1.1.1980       |
| <b>Prêts aux jeunes ménages</b> 13                                                                                                     | - ménage résidant dans la métropole<br>- âges cumulés inférieurs à 52 ans à la date de la demande<br>- revenu net imposable plafonné<br>- consacré à l'équipement mobilier et ménager à la location d'un logement à l'accession à la propriété | plafond 7.500 f<br>" 2.200 f<br>" 7.500 f                                                            |
| <b>Personnels retraités</b> 14                                                                                                         | - aides exceptionnelles<br>- séjours d'enfants en vacances                                                                                                                                                                                     |                                                                                                      |

C. A. E. S. /

Le C.A.E.S. est une association subventionnée par l'INSERM (et dont le siège est à l'INSERM) dont le but est la réalisation de l'action sociale à caractère socio culturel. Il agit à la fois par l'octroi de subventions pour les départs en vacances (dans des organismes à but non lucratif) des agents de l'INSERM et leur famille à charge, pour la pratique d'activités culturelles ou sportives et par l'animation et la promotion des activités dans ces secteurs.

Il est dirigé par un Comité National qui en assure la gestion et animé par des sections locales et des Commissions d'activité spécialisées.

Notre but n'étant pas de recopier ici la brochure exhaustive de ces activités, vous pouvez les connaître soit en vous adressant à la section locale dont dépend votre service ou directement au secrétariat du CAES de l'INSERM.

Aide exceptionnelle :

Les agents aux prises avec des difficultés matérielles exceptionnelles peuvent solliciter une aide matérielle auprès de la C.A.S. en s'adressant à l'assistante sociale de l'INSERM. Il peuvent aussi, en cas d'évènements imprévus, ou pour des cas bien définis, comme l'amélioration de l'habitat, obtenir un prêt sans intérêt, de caractère exceptionnel, de la part du C.A.E.S.

Logements sociaux :

Il est possible de solliciter l'octroi d'un logement en s'adressant au service social de l'INSERM.

En résumé, on peut constater que les mesures à caractère social dont bénéficient les agents de l'INSERM sont celles des agents de l'état et qu'aucune mesure ne tient compte de la spécificité de l'INSERM, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail (absence de surveillance médicale correcte, de contrôle de sécurité du travail) ce qui place les agents de l'INSERM dans des conditions défavorables par rapport aux autres agents de l'état et aux travailleurs des secteurs nationalisés et privés.

- On remarquera aussi que de nombreuses mesures sont subordonnées "aux possibilités du service" c'est-à-dire à la décision arbitraire de la direction.

- On remarquera qu'à la différence de la plupart des travailleurs, y compris ceux de l'industrie, les travailleurs de l'INSERM ne bénéficient pas de mesures leur permettant de prendre leurs repas de midi : pas ou peu de cantines pas de tickets repas. De tout cela, la Direction et le Gouvernement sont très conscients et s'en satisfont, ils espèrent maintenir le statut-quo, en empêchant la C.A.S. de remplir son rôle, en étranglant les budgets. Le personnel doit être conscient que c'est par sa lutte au côté de la CGT qu'il pourra obtenir la satisfaction de ces revendications, que d'autres organisations syndicales déclarent déraisonnables car engager la lutte sur ces objectifs serait, pour ces organisations, abandonner le garde à vous où les a figées le consensus.

# QUELQUES ELEMENTS DU PROJET DE BUDGET DE L'I.N.S.E.R.M.

Globalement, le budget de l'INSERM serait en augmentation de 18,4 %, ce qui compte tenu du taux d'inflation et de l'indice de sophistication du matériel scientifique (qui ajoute environ 3 %) est loin de représenter un "effort pour la recherche" annoncé dans la grande presse.

En ce qui concerne les postes, c'est particulièrement évident :

| CHERCHEURS                  |    | I.T.A.  |            |
|-----------------------------|----|---------|------------|
| Directeur :                 | 2  | OA = 0  | IO2 = 1    |
| Maitres :                   | 17 | 1 A = 3 | ID = 0     |
| Chargés :                   | 36 | 2A = 5  | 2D = 3     |
| Attachés                    | 0  | 3A = 0  | 3D = 8     |
|                             |    | 1B = 0  |            |
|                             | 55 | 2B = 0  | ! Total 35 |
| Transformations             |    | 3 B = 0 |            |
| II3 attachés en IO2 chargés |    | 5B = 9  |            |
| II Maîtres.                 |    | 6B = 6  |            |

A la veille de la sortie du nouveau statut ITA aucune mesure n'a donc été prise pour éponger le lot record d'ITA déclassés à l'INSERM. Par contre le profil de ce budget ne laisse aucun doute quant aux recrutements de hors-statuts qui ne manqueront pas d'avoir lieu.

## BREF COMPTE-RENDU DE L'ENTREVUE AU MINISTERE DE LA SANTE DU 22 SEPTEMBRE

L'intersyndicale INSERM s'est encore une fois trouvé devant un représentant du Ministre de la Santé totalement incompétant sur les problèmes de Recherche. La délégation du SNTRS a axé principalement ses protestations sur le problème du reclassement des 432 agents officiellement déclassés, et sur celui du manque de possibilités statutaires de promotion pour les IOIO ITA ayant plus de 5 ans dans leur catégorie (voir budget ci-dessus). Elle a exigé un plan de transformation d'emplois, seule solution pour régler la situation. Faute de quoi cette situation ne peut aller qu'en empirant, ce que le représentant du Ministre a reconnu. Une lettre intersyndicale a été immédiatement envoyée, elle confirme les questions posées et exige une réponse rapide.

LA SECTION NATIONALE INSERM a décidé d'informer tous les adhérents INSERM pour l'envoi régulier de ce petit journal, ce qui va entraîner des frais supplémentaires !

AS-TU REGLE TES COTISATIONS ?.....

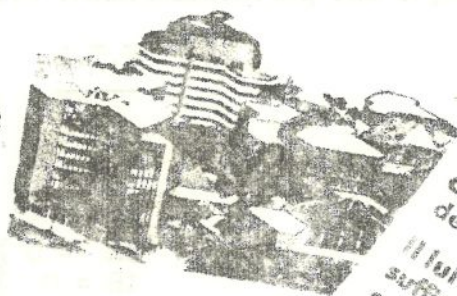
Gérard DELRUE  
Trésorier de la Section Nationale  
I.N.S.E.R.M.

L'AFFAIRE DE  
TOUS

la vignette  
"MONTREVILLE"

une Bourse du Travail Nationale CGT  
au service des travailleurs

une Bourse du Travail Nationale CGT  
au service des travailleurs

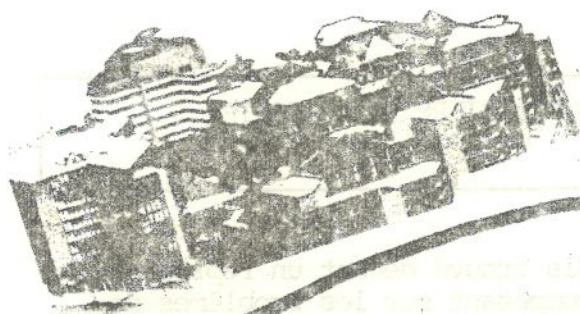


Le Gouvernement refuse à la CGT toute subvention de francs de TVA (5 milliards de centimes).

Il lui refuse les crédits d'Etat suffisants; il l'oblige à recourir aux crédits bancaires à des taux prohibitifs.

Il faut surmonter ces obstacles Pour que la CGT réalise sa Bourse du Travail Nationale au service des travailleurs.

**SOUSCRIVEZ!**



Soutenez l'action du SNTRS-CGT

**17<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL**

25, 26, 27 Novembre 1980  
et 28

**Bon de soutien: 5 F**

donnant droit, par tirage au sort  
à de nombreux lots dont:  
**1 TÉLÉVISEUR PORTABLE**

**Tirage au Congrès**

N° 0018501

Le Bon de  
Soutien  
du  
Congrès

**SOUSCRIVEZ**