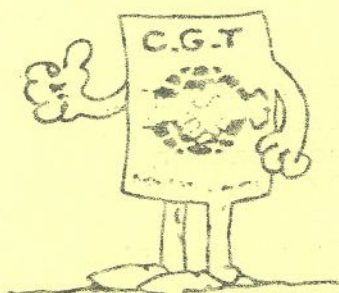


# SNTRS



## informations

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

édité par nos soins

57, avenue d'Italie - 75013 PARIS - Tél. 585.44.44

C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : A. MONTINTIN

NUMERO

SUPPLEMENT AU N° 1

15 JANVIER 1982

*Spécial I.N.S.E.R.M.*

### SOMMAIRE

|                |                                                                                                             |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Page 2         | NEGOCIATIONS AU M.R.T.<br>"Les promesses doivent être tenues".                                              |
| Pages 3 et 4   | C.A.P. de l'I.N.S.E.R.M.<br>"Démocratie or not Démocratie"                                                  |
| Page 5         | Pré-colloque I.N.S.E.R.M.                                                                                   |
| Page 6         | REUNION C.A.P. - Dérogation Précolloque<br>I.N.S.E.R.M du 16/12/81                                          |
| Pages 7 à 9    | CONTRIBUTION DE LA SECTION NATIONALE I.N.S.E.R.M.<br>du S.N.T.R.S. - C.G.T.                                 |
| Page 10        | A PROPOS DE LA COMMISSION DE TRAVAIL HORS STATUTS.                                                          |
| Page 11 et 12  | DECLARATION DU S.N.T.R.S. - C.G.T. - COMMISSION DE TRAVAIL<br>HORS STATUTS - SEANCE DU 15 DECEMBRE 1981     |
| Pages 13 et 14 | CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 14/12/81                                                                        |
| Page 15        | REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL                                                                               |
| Pages 16 et 17 | IMPRIMER UN NOUVEL ELAN AU CHANGEMENT<br>JOURNEE NATIONALE D'INITIATIVES ET D'ACTION DU<br>MARDI 19 JANVIER |
| Page 18        | MATERIEL 81 - CAMPAGNE D'ADHESIONS 1982                                                                     |
| Pages 19 et 20 | ASSEMBLEE GENERALE DU PERSONNEL DU JEUDI 21 JANVIER                                                         |
| Page 21        | PETITION                                                                                                    |

## LES PROMESSES DOIVENT ETRE TENUES...

Les propositions du Ministère de la Recherche et de la Technologie sur le plan du reclassement des personnels I.T.A., sont maintenant connues. Succintement et après concertation interministérielle, un plan de 3 ans - 81 - 82 - 83 est prévu.

1981 - 590 transformations, 70 I.N.S.E.R.M. (les 70 mouvements qui étaient prévus pour faire avaler la pilule du plan AIGRAIN).

1982 - 800 dont 75 I.N.S.E.R.M.

1983 - Seconde vague de même ampleur.

Ces transformations sont calculées sur un coût de 16.000 F (transformations 3 B en 2 B), c'est donc un chiffre théorique, car si ces dernières se font à un plus bas niveau, un plus grand nombre de transformations est permis.

L'attribution de ces transformations de poste, se fera au niveau des organismes, en vertu des critères suivants :

- 1° - Fonctions réellement exercées, et qualification non reconnue,
- 2° - Interdiction de saut de catégorie (les organismes pourront faire des exceptions pour les cas les criants)
- 3° - Priorité aux petites catégories.

En outre, les possibilités de promotion normales, seront accrues puisque le Gouvernement compte poursuivre son effort de créations d'emplois à plus 4,5 % par an.

Compte tenu du nombre de déclassés, environ la moitié du personnel I.T.A. I.N.S.E.R.M. (comme au CNRS) et malgré le nombre effectivement plus important de promotions que par le Passé, la Délégation de la C.G.T. a d'emblée porté une première appréciation.

C'est nettement insuffisant. Les mesures proposées ne sont pas de nature à redresser la situation. Il y a eu glissement aux engagements pris au départ par le Ministère. A la remarque que ces propositions ne représentaient que 13 des 42 millions prévus pour la mise en place des mesures AIGRAIN, le Représentant du Ministre a indiqué que le reste était mis en réserve pour l'application du nouveau statut. De plus, l'interdiction de saut de catégorie est en contradiction avec notre notion adoptée au départ, de reconnaissance de la qualification.

La C.E. du S.N.T.R.S. a donc décidé une large campagne d'information du personnel, et propose une journée d'information et d'action le 29 JANVIER, pour faire le point avec les personnels et décider des actions qui s'imposent pour que les personnels voient mieux pris en compte leurs revendications.

# cap sur les C.A.P.

## Démocratie or not Démocratie ?

Après plusieurs démarches de notre syndicat auprès de la Direction, la séance plénière des Commissions paritaires s'est tenue le 8 décembre 1981, ce qui reporte la tenue des commissions paritaires au 4 janvier 1982.

Nous enregistrons donc pour la deuxième année (80 - 81) un retard. Il est vrai que les problèmes des I.T.A. ne sont pas les problèmes prioritaires à l'INSERM. La Direction nous a toujours répondu qu'elle était débordée par les C.S.S. et le C.S., le C.A. et le colloque. Il est regrettable de constater que le devenir des I.T.A. n'est pas pris avec autant de considération que l'avenir des chercheurs, quand admettra-t-on que les I.T.A. participent à part entière dans le développement de la recherche ?

Dès l'ouverture de la séance, Monsieur le Directeur général puis LE DAF nous ont exposé dans quel contexte les C.P. allaient se dérouler :

- 1° - Le M.R.T. a souhaité avoir un juste reflet du "déclassement" à l'INSERM.
- 2° - Le M.R.T. souhaite un assainissement de la situation.
- 3° - Mise à la disposition des organismes d'un certain nombre d'emplois.

1) La Direction de l'INSERM nous a informé des chiffres qu'elle a avancé pour le déclassement :

- 173 agents déclassés aux diplômes
- 320 agents déclassés à la dérogation
- 1084 agents déclassés à l'ancienneté

Si la liste aux diplômes et la dérogation est facile à établir puisqu'elle repose sur des titres et qualifications reconnus, il fallait définir qu'est ce que le déclassement à "l'ancienneté".

Pour nous c'est clair, sont déclassés à "l'ancienneté", tous ceux qui "font le travail d'une autre catégorie, au dessus de celle où ils sont classés. Or les élus du SNTRS CGT ont insisté tous les ans sur l'ampleur, dans chaque catégorie, de ce déclassement, selon les critères, si bien que, en prenant comme premier critère l'ancienneté dans la catégorie, à l'INSERM, la quasi totalité des dossiers répondent à cette définition.

C'est donc dans cet esprit que nos élus travailleront à la C.A.P., en vue de proposer une liste de reclassement.

Nous avons insisté sur le fait, que l'on ne pourrait véritablement parler "promotion" c'est à dire aptitude à remplir des fonctions plus importantes que lorsque ces listes seraient absorbées.

2) Le M.R.T. a accepté notre proposition d'établir les listes de reclassement sans tenir compte du 1/6 et du 1/9 des postes créés l'année précédente, mais il a donné les limites de ces listes.

Si nous apprécions comme positif la levée de ce verrou (1/6 et 1/9) les limites budgétaires imposées ne correspondent pas, et de loin, aux nécessités présentes.

3) En effet, le M.R.T. et la Direction de l'INSERM nous ont réaffirmé qu'il n'y avait pas au budget ni au collectif de transformations d'emplois.

Les reclassements seraient donc effectués sur les postes créés. Il est prévu 188 mouvements, dont 113 à "l'ancienneté" et 75 à la dérogation.

Dans notre déclaration, remise à la Direction de l'INSERM (déclaration des élus du SNTRS-CGT à la séance plénière), nous avons soulevé le problème de la négociation d'un règlement intérieur de la commission administrative paritaire, de façon à ce que nos élus puissent défendre en toute liberté, et en ayant les mêmes droits que tous les membres de la commission paritaire (élus ou nommés), des agents de l'INSERM

En clair, nous demandons pour les élus, le droit d'établir une liste de propositions, à discuter avec les autres membres de la commission.

La réponse du D.A.F. a été ferme et claire, en faisant référence à la Fonction publique, il a souligné que les élus n'avaient qu'un avis à donner, et qu'en tout état de cause, c'est l'administration qui publie sa liste en tenant compte ou non, des avis ainsi recueillis.

Il n'est pas nécessaire d'insister auprès des agents de l'INSERM, pour dénoncer cette attitude rétrograde et pas du tout conforme à l'aspiration "aux droits nouveaux des travailleurs" exprimés en mai 1981.

## Sur le pré-colloque I.N.S.E.R.M.

Dès septembre, dans le cadre de la préparation du Colloque National de la recherche et la Technologie, nous avons proposé à la Direction, la tenue d'un pré-colloque I.N.S.E.R.M. Notre idée a fait son chemin, et cette réunion a été organisée le 18 décembre. Elle comprenait des représentants de toutes les instances de l'I.N.S.E.R.M., Commissions Scientifiques, Conseil Scientifique, Conseil d'Administration, Commission paritaire et dérogation, ainsi que des représentants des syndicats, des Directeurs d'unité, des Secrétaires généraux et des Conseils régionaux. C'était un moyen d'exprimer les préoccupations des I.T.A. devant toute la Communauté Scientifique, occasion qui à l'heure actuelle est rare, du fait de notre sous-représentation dans toutes les instances.

Nous nous sommes exprimés plusieurs fois sur de nombreux thèmes ; Y. ALEXANDRE pour les C.A.P., dérogation, où au cours de la réunion préparatoire, nous avons réussi à faire prendre en compte un certain nombre de nos revendications sur les carrières (cf déclaration ci-jointe) à l'unanimité, c'est à dire administration, S.G.E.N. et même S.N.I.R.S. - C.G.C.)...

Elle est intervenue également pour bien préciser le rôle des I.T.A. dans une équipe, d'accord pour être intégrés à part entière, dans les responsabilités, mais avec les moyens d'intervention sur les décisions.

A. MALANDAIN, pour la section, a présenté un texte définissant notre position liant la défense du personnel à la lutte pour une politique de recherche de qualité (texte joint).

M.F. CALDIN est intervenue sur le problème des hors statut en insistant beaucoup sur la permanence de l'emploi et la nécessité d'un plan d'intégration.

Mme GASTAND, représentante des Secrétaires généraux, est intervenue avec force sur les conditions de travail des administratifs, en déplorant les discriminations qu'ils connaissent. Elle a fait remarquer que pour la tâche et les responsabilités d'un secrétaire général, les postes n'étaient pas en rapport.

Le S.N.C.S. ainsi que le S.N.E.S. Sup. sont intervenus également pour défendre l'emploi scientifique, mais nous ne pouvons que regretter la non-intervention des I.T.A. S.G.E.N. ainsi que S.N.I.R.S.

De nombreux thèmes sont venus en discussion, trop longs à résumer ici, mais il faut toutefois remarquer une intervention des Directeurs d'unité, notamment M. BEAULIEU ET M. ROSA, justifiant l'emploi des hors statut, sans aucune couverture sociale, afin de pallier à une persistance de la pénurie.

Notre conclusion est que sa tenue fut positive, mais que nous nous interrogeons sur le devenir de ces réflexions.

A la fin, M. LAUDAT a fait plusieurs propositions :

- Elaboration d'un livre blanc, récapitulant les contributions de toutes les participations,
- compte rendu des discussions, afin de le diffuser largement dans l'organisme,
- constatation des points de vue convergents, par un document de synthèse, mais personne, ni aucune commission n'en a pris la charge. Qui fera la synthèse ?

En bilan, il n'y a pas eu de réponse plus précise.

(joints - Contribution de la C.A.P.

- contribution de la Section I.N.S.E.R.M.

R E U N I O N   C . A . P .   -   D é r o g a t i o n   P r é c o l l o q u e   I N S E R M

D U   16/ 12/ 81

La réunion plénière des deux commissions administratives paritaires et de dérogation, a analysé les conditions dans lesquelles se déroule actuellement la carrière des I.T.A. de l'I.N.S.E.R.M. et formule un certain nombre de remarques et propositions qui ont recueilli l'unanimité.

- Reclassement de tous les personnels
  - Amplitude plus grande des carrières sans blocage (carrière minimale continue)
  - diminution du nombre de catégories
  - Pas de rupture entre les I.T.A. et chercheurs :
    - . création d'équipes sur la base d'un accord entre les parties prenantes I.T.A. et chercheurs)
    - . Possibilité de changement d'équipe ou d'unité ou de service, sur la base du volontariat,
    - . Reconnaissance du travail technique : rapports d'activité dans le cadre des Conseils de laboratoire ou de service, envoyés aux instances de jugement sans le visa du Directeur d'unité ou le chef de service,
    - . Augmentation des possibilités de formation permanente avec instance d'appel paritaire en ce qui concerne les attributions.
  - Maintien des structures paritaires :
    - carrière
    - discipline
- circulation libre de l'information, entre toutes les instances qui ont à donner des appréciations.
- Reconnaissance de la qualification professionnelle (y compris à l'embauche) avec possibilité de saisine individuelle.
  - Pas de discrimination envers les administratifs (ves) :  
carrière identique à niveau de qualification identique.

S.N.T.R.S.

SECTION NATIONALE I.N.S.E.R.M.

## CONTRIBUTION DE LA SECTION NATIONALE I.N.S.E.R.M.

DU S.N.T.R.S. - C.G.T.

Le S.N.T.R.S. C.G.T. ne vous infligera ni un discours sur le "confort des personnels", ni sa plate forme syndicale.

Nous avons toujours lié pour remplir notre mission, la défense des personnels, à la lutte pour une politique de recherche de qualité.

Très brièvement pour nous, une politique recherche de qualité serait une politique alliant la progression des connaissances à la satisfaction des besoins sociaux et culturels.

A l'I.N.S.E.R.M. cela se traduit par la nécessité de répondre aux besoins en santé et en recherche médicale de la population. Pour cela le Conseil d'Administration de l'INSERM doit associer toutes les composantes concernées et tout naturellement les représentants des Confédérations syndicales.

Une telle politique implique également un développement harmonieux de tous les secteurs de recherche. Il faut aussi porter le budget de recherche à 3 % du P.N.B. et réhabiliter des secteurs de recherche démantelés ou sous développés par le Gouvernement antérieur. Citons pour notre domaine à titre d'exemple, la recherche en santé, la recherche en prévention.

Pour mener à bien une telle politique, 2 conditions essentielles :

- 1° -- Reconnaissance des fonctions des travailleurs scientifiques et leur intégration dans les statuts de chaque organisme.
- 2° -- Un développement considérable de la démocratie de la vie scientifique à tous les niveaux.

Pour ce qui concerne l'emploi scientifique, elle implique :

La reconnaissance effective de la fonction de travailleurs scientifiques qui passe par la sécurité d'emploi.

Leur statut devrait s'intégrer dans le cadre du statut des travailleurs de la fonction publique en cours de rénovation.

L'existence de ces principes de base est liée à la spécificité du travail scientifique. Celui-ci est caractérisé par un perfectionnement continu des connaissances (c'est la fonction même des travailleurs scientifiques quel que soit leur grade).

Elle implique également l'intégration de tous les hors statuts occupant une fonction permanente.

.../...

LES SALAIRES : Il faut quand même en dire deux mots.

Le haut niveau des connaissances nécessaires au travail scientifique et assumées par les travailleurs de ce secteur d'activité devrait être reconnu par des salaires correspondant aux qualifications acquises.

C'est ainsi que dans le secteur public les salaires des travailleurs scientifiques devraient être identiques à ceux du secteur productif, à qualification égale. Ce serait un élément important qui favoriserait la mobilité entre production et secteur de recherche.

Mobilité qui est-il besoin de le préciser, ne peut se faire que sur la base du volontariat. En ce qui concerne la démocratisation de la vie scientifique les I.T.A. ont exprimé depuis longtemps leur volonté de participer à la vie des équipes, et dans ce sens, la proposition de responsabiliser celles-ci, trouve un écho très favorable dans nos milieux.

Responsabiliser les équipes et les ITA, c'est leur donner les moyens d'assumer ces responsabilités ; ceci passe par :

- La mise en place de Conseils de laboratoires qui discutent de l'orientation scientifique. C'est au cours de ces réunions que se constituent des équipes sur un programme de recherche et c'est à ce niveau que les ITA peuvent faire leur choix d'appartenance à telle équipe et tel chercheur.

Ces réunions doivent avoir lieu plusieurs fois par an ; le Conseil de laboratoire doit pouvoir se réunir à la demande d'une équipe en cas de problème grave, et si le problème ne trouve pas sa solution dans ce cadre, il peut y avoir un recours aux Commissions scientifiques spécialisées et à la Commission administrative Paritaire.

Le choix du programme de recherche par des personnels ne peut être fait que s'il y a transparence de la gestion de l'unité de façon à ce que chaque équipe puisse avoir les mêmes possibilités d'accès aux services communs.

A ce propos, il nous paraît nécessaire de développer les services communs, en particulier pour les petites équipes. Si nous sommes conscients du problème que cela peut représenter dans le cas d'éparpillement géographique, on peut déjà dans un premier temps les mettre en place au niveau des C.H.U.

D'une façon générale, il faut qu'on donne à l'I.T.A. les moyens de juger et d'intervenir dans les propositions de programmes ;

Après qu'il ait pu se déterminer par rapport à ceux-ci, il faut lui donner les moyens pour qu'il puisse assurer son "contrat moral". Ce qui nécessite qu'il ait connaissance de toutes les possibilités d'évaluation au programme (informations scientifiques adaptées à tous les niveaux d'interventions) et qu'il ait les moyens de se réorienter si nécessaire (formation permanente) d'avoir accès à une formation complémentaire, de participer aux colloques.

Une véritable mobilité thématique du personnel ne peut se concevoir que s'il y a une démocratisation des organismes de recherche à tous les niveaux ? Il est donc nécessaire que la composition et les prérogatives des différentes instances soient réexaminées.

A L'I.N.S.E.R.M. cela doit se traduire par :

- Le maintien des structures paritaires pour les commissions qui ont pour rôle d'examiner les carrières et le devenir des personnels de l'INSERM.

Chaque grand niveau de qualification doit avoir un nombre d'élus en fonction de ses effectifs.

Nous insistons sur le maintien d'une commission paritaire statuant sur la reconnaissance de la qualification professionnelle, et ceci dès le recrutement,

- La notion de responsabilisation des I.T.A. à tous les niveaux (y compris à celui de l'équipe) nécessite leur intervention dans les C.S.S. et le C.S. puisqu'une relation doit être établie entre l'équipe et les instances de l'INSERM.

Une démocratisation au plus bas niveau des structures de recherche doit s'accompagner obligatoirement d'une décentralisation de la gestion.

Si nous interprétons l'implantation des secrétaires généraux, comme une tentative dans ce sens, il nous paraîtrait souhaitable que cette décentralisation ne soit pas seulement une déconcentration administrative, mais qu'il y ait une réelle délégation de pouvoirs.

Voici donc les quelques éléments qui constituent la contribution du S.N.T.R.S. -- C.G.T. à ce pré-colloque I.N.S.E.R.M.

# A propos de la Commission de travail des Hors-Statuts

- 10 -

Cette Commission a été mise en place par la Direction de l'I.N.S.E.R.M. Elle est composée de 2 membres par syndicats (SNTRS - SNCS - SGEN - SNIRS - SNESup), de représentants des Directeurs d'unités (Mrs BOUTEILLE et ROSSELIN) et de l'administration.

Au cours de la première réunion du 17 novembre, la Commission a retenu la méthode de travail suivante :

- envisager de façon différente l'intégration des I.T.A. de celle des chercheurs cette dernière ne pouvant se faire en dehors des C.S.S.
- Le groupe de travail doit répondre à des questions essentielles, comme celle de la possibilité pour l'INSERM de continuer ou non à employer du personnel pour une durée limitée.
- Pour les crédits sur lesquels sont payés les hors-statuts (en dehors de ceux de l'INSERM) envisager un tarissement ou un contrôle de ces sources de financement.

Le recensement fait par la Direction de l'INSERM (par l'intermédiaire des Directeurs d'unités) pendant les mois de juillet à septembre, a donné les résultats suivants :

- 199 chercheurs + 358 I.T.A. + 58 "divers" (fonctions mal définies), Monsieur LAUDAT avait également indiqué au cours de cette réunion qu'il lui restait 40 à 45 postes, reliquat du plan d'intégration 1975, et qu'il lui semblait juste, dans la mesure où l'INSERM a ses propres hors-statut (vacataires, boursiers) d'intégrer ses 45 agents sur ces postes.

La deuxième réunion a eu lieu le 15 décembre avec les mêmes participants. D'entrée M. LYON CAEN indique qu'après discussion avec le M.R.T., celui-ci met à la disposition des organismes les postes des agents rémunérés sur le DRET (13 à 14 pour l'INSERM) et un certain nombre de postes pour répondre à des cas "exemplaires et cruciaux" (soit 10 à 20 pour l'INSERM). Mais le M.R.T. n'envisage pas de plan pluri annuel pour l'intégration des Hors statuts.

La Commission décide de continuer son travail sur la base de :

- 38 1/2 postes reliquat de 1975
- 13 postes DRET
- un tiers des créations de postes réservées à l'intégration, soit env. 40
- 20 postes pour régler les cas cruciaux.

Après ces données, le SNTRS fait une déclaration (voir texte ci-joint). Après discussion, la commission de travail arrive à définir certains "critères d'exclusion" qui correspondent à des crédits sur lesquels sont payés les Hors Statuts, ne devant pas faire l'objet d'intégration pour le moment, mais plutôt de contrats à passer entre l'organisme payeur et l'INSERM. Le SNTRS a insisté sur le scandale de la sécurité Sociale finançant des Hors statuts, sans rencontrer beaucoup d'échos. Il a été convenu d'autre part que le Laboratoire dans lequel se trouve le Hors statut ne peut en aucun cas entrer en ligne de compte dans les critères d'intégration (après 3 propositions à l'intéressé s'il y a nécessité de mutation).

Le SNTRS est également intervenu sur l'urgence d'attribution des 100 postes. Après avoir complété le recensement et au cours de la prochaine réunion fixée du 12 janvier 1982, la Commission commencera à établir une liste d'intégrables.

La CFDT se refuse à faire cette liste et ne retient que le critère d'ancienneté pour l'intégration.

**ENTRE****SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

SECTION NATIONALE I. N. S. E. R. M.

- 11 -

**DECLARATION DU S.N.T.R.S. - C.G.T.  
COMMISSION DE TRAVAIL HORS-STATUTS  
SEANCE DU 15 DECEMBRE 1981**

Régler le problème de l'emploi scientifique à l'INSERM, sous entend de régler l'intégration des hors-statuts d'une part, et le rôle (et contrôle) des financements parallèles à l'INSERM dans l'avenir d'autre part.

En effet, après examen des sources de financement des hors-statuts, on ne peut que constater, que pour assainir la situation de façon durable à l'INSERM, il faut répondre à 3 séries de questions :

- 1° - Quel doit être le rôle des Associations loi 1901 gérant les dons et legs (style ADRC, Association des myopates etc...) ? Et quels contrôles envisager pour qu'elles se limitent au rôle défini ?
- 2° - Quels rapports doivent s'établir entre l'INSERM et le privé ? Peut-on définir un quota limite de contrats passés entre les unités INSERM et le secteur privé à ne pas dépasser, pour être considéré comme unité INSERM ? (ex. des relations avec l'Institut Pasteur ou les industries pharmaceutiques). Quelles couvertures doivent avoir les hors-statuts payés par le privé ?
- 3° - Quel doit être le devenir des boursiers ITA, et d'une façon générale, des hors statuts payés par l'INSERM ? (y compris contrats sécurité sociale gérés par l'INSERM).

Pour les Associations Loi 1901, le SNTRS est opposé aux quêtes publiques faisant appel au bon coeur de la population, pour pallier aux insuffisances du budget.

Cependant, la liberté d'association et la nécessité de gérer les dons et legs, nous fait prendre en compte l'existence de ces Associations. Mais dans ce cadre, il n'est pas question pour le SNTRS/CGT que ce financement serve à rémunérer des ITA Hors-statuts. Il peut par contre prendre la forme de contribution aux équipements etc...

D'autre part, ce financement servant à développer une recherche dans des unités INSERM, il est nécessaire que l'INSERM puisse contrôler ces ressources supplémentaires ; on peut imaginer des contrats à passer entre les Associations et l'INSERM avec un contrôle scientifique passant par les CSS et le Conseil scientifique.

Pour le problème de l'intégration des hors statuts de ces Associations il faut tout de suite signaler que notre position n'est pas une intégration systématique sur place, si celle-ci ne se justifie pas par des critères scientifiques. C'est pour cette raison qu'il est nécessaire de connaître dans chaque unité le rapport ITA/Chercheurs d'une part, et qu'en cas de problèmes, l'attribution des postes soit vu par les CSS et les problèmes des agents par la CAP.

Il est bien évident que le potentiel que représente les hors statuts formés dans les unités INSERM et la nécessité d'emplois permanents supplémentaires en recherche médicale, implique qu'il n'y ait aucun licenciement de hors statuts.

Pour les relations INSERM - autres secteurs d'activité recherche, la multiplication des hors statuts dans certains Instituts baptisés unités INSERM afin que celles-ci (et celles-ci seules) puissent les intégrer nous a laissé... perplexes !

Nous ne pourrions examiner leur situation que si l'INSERM répond à un certain nombre de questions :

- Quelle est la structure de ces Instituts ?
- Leurs mode de gestion et sources de financement ?
- la structure des équipes ?
- la composition des Conseils d'administration et Conseil scientifique.

Ces questions concernant notamment :

- l'unité 167 (Institut Pasteur)
- l'université de Pasteur (U 44 + U 164)
- l'IRCL (U 124 INSERM)

C'est en répondant à ces questions que nous pourrions avoir une idée des organismes ou industries privés qui doivent prendre en charge les personnels en les dotant d'un statut.

Il faut répondre également au problème très particulier que pose l'Association Claude Bernard avec 17 chercheurs + 46 ITA sur budget ordinaire (budget de la ville de Paris + départements de la couronne) dotée d'un statut équivalent à celui du CNRS. Pour les hors statuts sur budget dit "extraordinaire", l'intégration doit être traitée de la même façon que pour toutes les Associations Loi 1901. Pour les ITA sur budget ordinaire Claude Bernard, ceux-ci ont bien souvent été embauchés dans les unités INSERM, sur des thèmes de recherche INSERM, dans des équipes INSERM, à cause d'un manque de postes ; dans ces conditions, il n'est donc pas anormal que l'INSERM prenne en charge ces personnels dans la mesure où ceux-ci le demandent.

En tout état de cause, s'il est normal qu'une "région" désire impulser une activité de recherche spécifique, il faut se garder que le rôle de celle-ci ne se borne qu'à corriger une carence dans un domaine de recherche qui revient aux Organismes publics.

Les hors statuts sur "contrats INSERM" (boursiers, vacataires, contrats sécurité sociale gérés par l'INSERM etc...) sont en effet les personnels à intégrer en priorité dans l'organisme. Il est nécessaire de le faire très rapidement, à partir de la liste donnée par l'Administration et des postes d'intégration disponibles pour 1981, dont nous demandons à la Direction de nous préciser le nombre à ce jour.

A ce propos, il faut arrêter la politique qui consiste à se servir de bourses ou vacations, pour financer des agents à temps partiel, alors que les postes de travail correspondant, nécessitent en fait des emplois à temps complet à envisager dans le cadre de services communs.

De même, nous renouvelons la nécessité d'une discussion aboutissant à des propositions en matière de recherche en épidémiologie.

Enfin le SNTRS-CGT fait la proposition de mettre en place à l'INSERM une commission comprenant des représentants des syndicats d'ITA et de chercheurs qui aurait pour mission, de contrôler les contrats passés entre l'INSERM et les Associations Loi 1901, le privé ou éventuellement l'armée (crédits DPET). Cette commission orienterait les contrats vers les commissions scientifiques spécialisées, après avoir apprécié la validité des contrats quant aux personnels et à leurs statuts, et au champ d'application de ces contrats par rapport à la mission de l'INSERM.

C O N S E I L   D ' A D M I N I S T R A T I O N

DU 14 DECEMBRE 1981

=====

FLASH DERNIERE MINUTE

BUDGET 1982 : le Conseil d'administration a voté une augmentation de 25 % du budget du C.A.E.S., contre l'avis du représentant du Ministère du budget. Les représentants du personnel ont souligné que cette mesure de rattrapage ne permettait même pas d'atteindre le 1 % de la masse salariale réclamé par les organisations syndicales.

Le Budget de l'INSERM a ensuite été adopté à l'unanimité, le représentant du Budget votant contre.

C'est la première fois qu'un vote de ce type intervient au C.A. Il est à noter qu'en cas de désaccord du Ministère du Budget sur le budget d'un Etablissement, même approuvé par le C.A., le Ministre garde le pouvoir d'arbitrage et peut alors actroyer d'autorité, un budget différent.

Etait également inscrite à l'ordre du jour, l'approbation d'une convention entre l'INSERM et IMMUNOTECH.

Les représentants du personnel ont voté contre ce projet, après avoir fait la déclaration suivante, qui a été annexée au P.V.

" La valorisation au profit de tous, et notamment de l'Industrie nationale, des résultats actuels et futurs des recherches de l'INSERM pouvant présenter un intérêt industriel " est comme le dit l'exposé préalable de la convention qui nous est présentée, "une mission de service public". Nous estimons positif que la direction de l'INSERM s'en préoccupe, et nous n'avons aucune objection de principe à ce que soit créée une structure chargée de remplir cette mission dans le respect des intérêts et de l'indépendance de l'institut.

La création d'IMMUNOTECH et le projet de convention qui vous est présenté, posent évidemment de nombreux problèmes. Nous n'en citerons que quelques uns.

1 - Pourquoi une Société de droit privé, plutôt qu'un Etablissement public, puisqu'il s'agit d'une mission de service public.

2 - Quelles garanties avons nous que les préoccupations commerciales qui seront inévitablement celles de cette société, ne l'amèneront pas à vendre des réalisations de l'INSERM à des Sociétés étrangères au détriment de l'intérêt national ?

3 - Pourquoi les droits des I.T.A. ne sont-ils pas expressément mentionnés et protégés au même titre que ceux des chercheurs, notamment en ce qui concerne la mise à disposition ou les publications ?

4 - Est-il vraiment indispensable de concéder à IMMUNOTECH, une situation de Monopole vis à vis de l'INSERM ?

Ces questions nous préoccupent, mais surtout, en tant que Représentants du personnel au C.A. de l'INSERM, nous ne pouvons approuver un projet aussi important sans que soient remplies les conditions d'une véritable concertation. A notre connaissance, la Direction n'a présenté le projet de convention ni aux C.S.S., ni au C.S.

Pour notre part, nous n'avons évidemment pas eu le temps de consulter de quelque manière que ce soit nos mandants sur ce texte qui ne nous a été transmis qu'une semaine avant le C.A. et postérieurement aux autres documents.

Ce point ne figurait pas d'ailleurs explicitement à l'ordre du jour daté du 24/11/81.

L'importance des intérêts en jeu fait que si un vote devait avoir lieu aujourd'hui, nous ne pourrions que désapprouver le projet de convention dans les conditions de précipitation et en l'état où il nous est proposé.

Le Représentant S.N.T.R.S. - C.G.T. a souligné pour sa part, que les mesures contenues dans ce texte, ne garantissaient pas les droits des I.T.A.

Il a néanmoins obtenu que soit inséré dans la convention, la phrase "et des I.T.A." à tous les paragraphes à l'avis, l'accord ou la consultation des directeurs d'unités et des chercheurs sont prévues, ainsi que dans la clause qui prévoit que la mise à disposition des chercheurs ne peut aller à l'encontre de leur statut.

# Réduction du temps de travail

Une entrevue entre la Direction générale de l'INSERM et les Organisations syndicales, a eu lieu le 6 janvier 1982.

ORDRE DU JOUR : L'application des 39 heures hebdomadaires à l'I.N.S.E.R.M.

Nous avons fait connaître notre position sur cette question à savoir :

Parmi les objectifs affichés par le Gouvernement il y a

- lutte pour l'emploi
- effort sur la recherche.

C'est en accord avec ces objectifs, que le S.N.T.R.S. C.G.T. aborde ce problème :

- 1° - Il faut donc une réduction substantielle. De plus, la réduction dans la fonction publique étant de 2 heures (circulaire du premier Ministre), il serait normal que la durée de travail à l'INSERM, soit portée à 38 Heures.
- 2° - Le potentiel I.T.A. étant employé dans la généralité des unités et services à 100 %, il n'est pas possible que ces mesures provoquent une baisse de l'activité scientifique. Nous avons calculé que l'application de la réduction du temps de travail, nécessite la création de 100 postes I.T.A.
- 3° - Il n'est pas possible (comme le souhaitait le Directeur général) de fixer un horaire général pour toutes les unités de recherche. C'est aux conseils de labos d'appliquer ces réductions d'horaires, en fonction du type de travail et des vœux du personnel, et d'évaluer le nombre de créations de postes nécessaires.

Seul le 3ème point a été retenu à l'échelon National.

Le Directeur général s'est engagé à consulter le personnel du siège, à rédiger une note aux Directeurs d'unité. Cette circulaire leur demande d'appliquer la réduction d'horaire après consultation du personnel ou du conseil de labos, et à redresser la liste des créations d'emplois nécessaires (n'oublions pas que l'objectif est de 35 H en 1985).

Notre Délégation a en outre fait ressortir le fait que dans le Décret fonction publique, il est prévu des réductions en dessous de 39 H, jusqu'à 35 H, quand il y a amélioration du service public, de même la circulaire du 1er Ministre évoque les mêmes possibilités pour les travaux pénibles.

il est donc important que nous revendiquions au plan local des réductions d'horaires allant vers les 35 H, accompagnées de demandes de créations d'emplois correspondantes.

**ENTRS****SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

# Imprimer un nouvel élan au changement

Au terme des premières négociations portant sur les transformations d'emploi des ITA, c'est une nouvelle phase dans le processus du changement au CNRS et à l'INSERM qui s'est ouverte le 22 décembre dernier au Ministère de la Recherche et de la Technologie.

Avec environ 1000 transformations au total pour 82, c'est la situation de 20 % des personnels déclassés au CNRS qui va être assainie.

Au regard des possibilités offertes les années précédentes ce sont là des propositions incontestablement positives.

Si le critère de la reconnaissance de la qualification correspondant à la fonction réellement exercée, retenu par le Ministère va dans le sens de la résorption du déclassement, celui de l'interdiction du saut de catégorie, également retenu, en limite cependant considérablement la portée.

De même les critères et le mode d'attribution des 389 possibilités de promotion 8I supplémentaires (mesures AIGRAIN 8I) par la Direction ne permettent pas de remédier aux injustices qu'ont subies les ITA sous le précédent gouvernement, la procédure est même plus anti-démocratique qu'auparavant.

Il est vrai que cette situation assez surprenante, eu égard à ce que l'on peut attendre d'une direction issue du changement, a été rendue possible par l'attitude des autres organisations syndicales et en tout premier lieu de la CFDT, qui a tout fait pour que les dossiers soient jugés à l'ancienneté, sans remettre en cause les quotas sectoriels (innovation 8I...) et rejetant la constitution d'une liste de promouvables rejoints en cela par FO, la CGC et la FEN. Cette attitude a notamment conduit la CFDT à voter à un moment pour 2 dossiers, la FEN Pour aucun alors qu'il y avait 11 Possibilités de promotion ! laissant ainsi en dernier ressort la décision à la Direction.

Dans ce contexte, il est urgent que les ITA du CNRS et de l'INSERM interviennent de tout leur poids pour imprimer un nouvel élan au changement et fassent connaître leur aspiration à plus de justice dans leur déroulement de carrière, à la reconnaissance de leur qualification, leur exigence de voir se traduire concrètement au CNRS et à l'INSERM, les changements pour lesquels ils ont lutté de tout temps.

Les moyens existent qui permettraient de reclasser la quasi intégralité des agents du CNRS, de remédier au "mal vivre" de milliers d'ITA dans les labos, les services, les ateliers, de créer les conditions matérielles indispensables pour atteindre l'objectif assigné à la Recherche dans la réalisation du changement pour notre Pays.

En effet, les mesures proposées par le Ministère ne représentent que 13 MF sur les 42 MF disponibles pour l'application des réformes statutaires AIGRAIN.

Or ces mesures appliquées telles qu'elles sont prévues aujourd'hui risquent d'hypothéquer gravement l'efficacité des futures réformes statutaires : on ne peut sérieusement envisager d'appliquer un nouveau statut sans avoir au préalable remis de l'ordre dans la situation des ITA.

Qui construirait sa maison sur du sable ?

LE S.N.T.R.S. - C.G.T. appelle les personnels du CNRS et de l'INSERM à faire du

*mardi 19 janvier*  
*une journée nationale d'initiatives*  
*et d'actions.*

au cours de laquelle ils rappelleront sous les formes les plus diversifiées (lettre, pétition, télégramme, délégation etc...) au Ministère de la Recherche et de la Technologie, au Ministère du Budget, aux Directions, les revendications qu'il est indispensable de satisfaire pour aboutir à des changements durables, pour doter notre Pays de l'outil de Recherche qui corresponde aux exigences de la situation nouvelle.

*pour réussir le renforcement  
du changement, je renforce  
la C.G.T.  
j'adhère au S.N.T.R.S. - Cgt*

NOM :

Prénom :

Laboratoire, atelier  
ou service :

A retourner au S.N.T.R.S.-C.G.T.  
57, avenue d'Italie, 75013 PARIS - Tél. : 585-44-44

ou à remettre à un militant du S.N.T.R.S.-C.G.T. de votre choix

MATERIEL 1982 : le matériel 1982 vous sera adressé prochainement.  
Dès réception préparer au plus vite la remise de la carte 1982  
aux adhérents.

ST. CRYSTIAN  
IN ST. CRYSTIAN  
ST. CRYSTIAN

Cartes S. n. t. r. s.

1982

Un maximum  
d'adhésions pour  
imprimer au plus vite  
le changement -

**ENTRE****SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

SECTION NATIONALE I.N.S.E.R.M.

Paris, le 15 janvier 1982

Cher(e) Collègue,

Nous nous adressons plus particulièrement à vous, car votre organisation syndicale a eu depuis le mois de mai 1981 beaucoup d'entrevues, tant au niveau des Ministères de la Recherche et de la Technologie (M.R.T.) de la Santé, qu'au niveau de la Direction de l'I.N.S.E.R.M. Or sur 3 points, vous êtes plus particulièrement concernés :

- la prime de participation à la recherche
- la diminution des horaires
- la commission administrative paritaire.

#### I - LA PRIME DE PARTICIPATION A LA RECHERCHE

Nous avons posé comme préalable à toutes négociations de nouveaux statuts, que les administratifs soient considérés à pied d'égalité avec leurs collègues ingénieurs et techniciens de la recherche, ce qui nous conduit à demander la revalorisation de la qualification et donc de la grille salariale des administratifs et l'octroi de la prime de participation à la recherche au même taux que les Ingénieurs et techniciens.

Nous avons appelé, au mois de décembre 1981, les personnels à rappeler les exigences au M.R.T. qui se faisait "tirer l'oreille", ce que vous avez obtenu et qui va tout à fait dans le sens souhaité mais que nous jugeons encore insuffisant, puisque n'atteignant pas les 100 % pour aucune des catégories concernées par les indemnités pour travaux supplémentaires, quant aux agents concernés par les indemnités forfaitaires, il n'y a rien eu.

.../...

## II - LA DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Direction nous transmet en séance, une circulaire du Ministre, indiquant un certain cadre de la réduction hebdomadaire de 1 heure, soit en général de 40 à 39 Heures.

- Nous avons insisté sur 3 points :

1° - Les acquis ne sont pas à remettre en cause,

2° - La diminution d'une heure ou 2 heures hebdomadaires doit être appliquée, après consultation des personnels.

3° - En tout état de cause, si l'on veut diminuer le temps de travail, et ne pas diminuer le volume de travail sans surexploiter le personnel, il serait logique qu'il y ait en corrolaire, des créations d'emplois correspondantes.

Sur le deuxième point, la direction de l'INSERM est d'accord pour que les personnels du siège soient consultés par l'intermédiaire des chefs de bureau, lesquels devront ensuite transmettre à la Direction, la volonté des personnels.

Donc, c'est à vous d'intervenir.

## III - LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Lors de la réunion plénière, il y a eu un accord sur les critères de reclassement :

1) Ancienneté dans la catégorie,

2) Ancienneté à l'I.N.S.E.R.M.

3) Valeur du dossier.

Pour les Ingénieurs et Techniciens, cela s'est passé relativement bien, par contre pour les administratifs, il y a eu désaccord au niveau des listes 2 D, 1 D entre les représentants de l'administration et des syndicats (un compte rendu plus détaillé vous sera communiqué) et nous répondrons à toutes vos questions.

A L'ASSEMBLEE DU PERSONNEL qui se tiendra le JEUDI 21 JANVIER à 13 H 15, au local syndical.

VENEZ NOMBREUX.

Bien cordialement.

Le Bureau de la Section Nationale

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

# UN NOUVEL ELAN AU CHANGEMENT. *ne pas hypothéquer les futures réformes statutaires*

Après arbitrage interministériel, les propositions du Ministère de la Recherche en matière de "mesures immédiates" devant remédier aux injustices dont sont victimes les personnels ITA de recherche sont maintenant connues.

Environ 1000 transformations de postes au total pour 1982 (environ 100 pour l'INSERM). Une seconde vague de transformations de même ampleur est espérée en 83.

En 1982 (avec l'avancement normal dont les possibilités se trouvent accrues) c'est environ 20 % des personnels INSERM déclassé qui verra sa situation améliorée.

Pour ce qui concerne les indemnités horaires des administratifs, elles se trouvent portées pour 8I, selon les diverses catégories entre 68 et 85 % de la prime des techniciens 2 à 7 B. Les indemnités forfaitaires ne sont pas relevées.

Au regard des possibilités offertes les années précédentes, c'est là une réelle amélioration.

Néanmoins, les moyens existent qui permettraient de reclasser la quasi intégralité des agents de l'INSERM et du CNRS, de remédier au "mal vivre" de milliers d'ITA dans les labos, les services, de créer les conditions matérielles indispensables pour atteindre l'objectif assigné à la Recherche dans la réalisation du changement pour notre Pays.

En effet, les mesures proposées par le Ministère ne représentent que 13 MF sur les 42 MF disponibles pour l'application des réformes statutaires AIGRAIN.

## LES PERSONNELS SOUSSIGNES ESTIMENT QUE

*ces mesures appliquées telles qu'elles sont prévues aujourd'hui risquent d'hypothéquer gravement l'efficacité des futures réformes statutaires : on ne peut sérieusement envisager d'appliquer un nouveau statut sans avoir au préalable remis de l'ordre dans la situation des ITA.*

ILS DEMANDENT *le reclassement de tous les personnels déclassés avant la mise en place du nouveau statut.*

*la cessation de toutes les discriminations dont sont victimes les administratifs, en premier lieu la parité de la prime avec les techniciens et ingénieurs.*

| NOM | SERVICE | SIGNATURE |
|-----|---------|-----------|
|     |         |           |

