

BULLETIN DE LA

# RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Syndicat National CGT des Travailleurs de la Recherche Scientifique

10 Rue de Solferino Paris 7

200

Tél : 551 64 67



BULLETIN MENSUEL Supplément au N°161 - OCTOBRE 1974

SNTRS - CGT  
C.C.P. 30.510-68 - LA SOURCE

EDITION DE LA SECTION NATIONALE INSERM

## LE ROLE DES ELUS

- AU CONSEIL SCIENTIFIQUE
- AU CONSEIL D'ADMINISTRATION : EXAMEN DU BUDGET
- AUX COMMISSIONS PARITAIRES

### ELECTIONS DU CONSEIL SCIENTIFIQUE

La désignation de notre représentant au C.S. est la dernière de la série des élections, qui se seront déroulées en 1974 (successivement la Commission de Dérogation, C.A.P., le C.A., les C.S.S. et enfin le C.S.). Cette suite d'élections susceptibles de lasser les électeurs ne doit pas entraîner le désintéressement des ITA, dont le seul représentant au C.S. a un rôle important à remplir.

Lors des élections qui ont suivi les événements de 1968, en effet, le seul représentant des ITA avait été choisi parmi les agents des catégories A et élu pour les collèges de chercheurs, les ITA n'ayant pas encore obtenu de pouvoir désigner eux-mêmes leur représentant. Néanmoins, notre camarade L. BRIGANT, élue dans ces conditions, s'est attachée pendant les 6 ans qu'a duré son mandat, à défendre les conditions de travail et la situation du personnel. C'est ainsi qu'elle a attiré l'attention du C.S. sur l'injustice du système d'attribution des primes de recherche, entièrement modulable jusqu'à 1969, rappelant les demandes réitérées des syndicats, de fixer au moins une part non modulable (les 2/3) et en insistant sur l'aspect de complément du salaire qui caractérisait cette prime de recherche de l'avis même des ministres concernés au moment de sa première attribution (en 1952).

Un rapport sur la situation des différentes catégories d'ITA était présenté par notre camarade, qui soulignait particulièrement l'importance du nombre d'agents déclassés, et la nécessité de demander au budget la création de postes de haut niveau permettant à la fois le reclassement de ces agents et surtout d'éviter le recrutement de nouveaux agents "déclassés" dès le départ, du fait des besoins des laboratoires en techniciens hautement qualifiés plutôt que de postes d'aides techniciens. En même temps pour permettre une amélioration des salaires de petites catégories, ce rapport demandait la transformation des postes 8B et 6D respectivement en 7B et 5D.

Notre camarade dans un autre rapport a également exposé au Conseil Scientifique le problème de la formation permanente des ITA et rappelé les moyens qui leur étaient offerts, demandant que plus de facilités leur soient accordées et surtout que l'obtention d'une qualification (sanctionnée par un diplôme ou reconnue) entraîne une amélioration de la situation de l'intéressé.

Chaque fois qu'il y a eu fermeture d'une unité, d'un laboratoire, retrait ou transfert de postes, d'un laboratoire ou d'un service, notre représentante est intervenue pour demander que soient pris en compte les désirs des agents concernés.

Elle est intervenue également pour protester contre la tendance de plusieurs Commissions Spécialisées à se débarrasser des problèmes posés par la pénurie de postes de chercheurs : par exemple lorsque celles-ci demandaient une attribution préférentielle de poste ITA de haut niveau à certains chercheurs, au lieu de protester auprès de l'administration pour obtenir davantage de créations, de postes de chercheur, ou encore quand les C.S.S., ne voulant pas assumer la responsabilité du licenciement d'un chercheur, demandaient son passage dans le cadre ITA, sur poste équivalent à son grade de chercheur, sans tenir compte des critères statutaires de recrutement dans les catégories ITA, et tout en sachant qu'il n'y a pas plus de poste ITA que de chercheurs.

De même, notre camarade a demandé que les Commissions Scientifiques Spécialisées, considèrent de la même façon, les dossiers des ITA postulant au grade de chercheur, et les dossiers des autres candidats, la tendance étant souvent en cette période de pénurie, d'économiser un poste de chercheur lorsqu'il s'agit de quelqu'un qui travaille déjà à l'INSERM.

En 1973, à la suite des promesses de Monsieur MONOT, concernant l'intégration à l'INSERM, des agents de Pasteur menacés de licenciements, L. BRIGANT intervenait au Conseil Scientifique pour demander à Mr BURG s'il avait prévu un contingent supplémentaire de postes pour faire face à ces recrutements, en même temps que pour satisfaire les besoins des intégrations et reclassements des agents travaillant déjà à l'INSERM : la réponse, nous vous la rappelons aucune demande supplémentaire de postes, aucune intégration ; comme d'habitude, de belles paroles, sans aucune suite.

Malgré les demandes répétées de notre camarade, par contre, il n'a jamais été discuté au C.S. des demandes de postes (ITA ou chercheur) et encore moins de l'attribution des postes ITA aux différents unités ou laboratoires, attribution qui relève toujours de la seule autorité du Directeur Général. Pourtant lors des discussions sur les modifications à apporter au statut de l'INSERM, L. BRIGANT avait insisté sur la nécessité de prendre en compte l'avis des C.S. pour les attributions de postes ITA, tout comme elle avait insisté sur la nécessité, pour les ITA, d'avoir au moins 2 représentants au sein des C.S. et C.S.S. : un siège seulement leur a été attribué.

Ainsi, dans le C.S. comme dans toutes les instances où siègent les élus du SNTRS, nos représentants doivent faire entendre le point de vue des ITA, ils sont toujours attentifs à défendre le personnel, exposant les revendications du personnel non seulement aux représentants de l'administration (qui les connaissent bien au travers des démarches syndicales) mais aussi aux représentants des directions de laboratoire, souvent mal informés, ou ignorant délibérément les problèmes des personnels de leurs unités.

L'action du représentant élu des ITA dans les C.S. doit s'appuyer sur l'action syndicale, s'emparant des revendications élaborées par notre syndicat à partir des besoins exprimés par les ITA. Le représentant SNTRS, élu au C.S. sur un programme syndical est responsable devant son syndicat, et se doit d'appliquer le programme sur lequel il a été élu.

Connaissant le programme du SNTRS-CGT, dont le seul but est de défendre efficacement la situation des travailleurs, d'obtenir l'amélioration de leurs conditions de travail, de salaire et de vie, vous voterez nombreux pour le candidat présenté par le SNTRS-CGT : Y, A L E X A N D R E

## A PROPOS DE LA PREMIERE SESSION DU NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSERM

Rappelons que pour la première fois à l'INSERM des représentants élus des personnels siégeaient au Conseil d'Administration (notre camarade M.F. GALDIN, et J.P. BONVALET du SNCS). Les retards successifs apportés à la publication des décrets modifiant le statut de l'INSERM et ensuite à la mise en place de ce Conseil (nécessité de refaire une élection partielle), n'avaient pas permis que le Conseil d'Administration prépare et discute les demandes de budget pour 1975, fait difficilement admissible, car c'est une de ses attributions.

Aussi nous n'avons aucune donnée sur les demandes de crédits et postes faites par la Direction. Par contre, l'attribution pour l'INSERM, de 100 postes nouveaux (45 postes de chercheurs et 55 d'ITA) confirme bien s'il en était encore besoin, l'attitude gouvernementale de ne tenir compte ni des besoins pour intégrer les agents hors statut qui travaillent à l'INSERM et dont la situation est très précaire, ni des besoins nécessaires à la promotion et au reclassement, ni des besoins en personnel des laboratoires.

En effet, une partie du budget est augmentée de 21 % (fonctionnement) mais une fois déduits les paiements en retard de 1974, les augmentations du coût de la vie prévues par le gouvernement pour 1975 (très inférieures aux augmentations réelles), le taux de 21 % se retrouve très diminué et quand on sait que l'augmentation du coût de la vie en 1974 est estimée à 18 %, la progression du budget de fonctionnement de 75 par rapport à celle de 1974 se trouve quasiment réduite à néant.

Précisons que le chapitre fonctionnement englobe les salaires, et que la part des salaires (postes budgétaires) dans le budget global de l'INSERM a passé de 51 % en 1971 et 1972 à 50 % en 1973. Pendant ce temps, l'effectif réel à l'INSERM, n'a cessé de croître, le nombre d'agents hors statut atteignant actuellement 1600 (contre 1200 en 72 et 900 en 71) : l'augmentation du nombre de hors statut démontre bien s'il en était encore besoins, la réalité de la permanence de leurs activités, et la justice de la revendication de les intégrer sur poste budgétaire : la Direction de l'INSERM est bien la seule à ne pas vouloir admettre cet état de fait. Rappelons que au budget 1975 du CNRS figurent des créations de postes pour l'intégration d'environ 400 vacataires. La Direction de l'INSERM refuse absolument de faire la même démarche, après avoir essayé de refuser l'intégration prévue au CNRS.

Ainsi, la Direction de l'INSERM se montre une fois encore plus réactionnaire que la Direction du CNRS, vis à vis de son personnel : refusant de voir les syndicats, de discuter des revendications du personnel, et même refusant d'admettre les chiffres que sa propre administration lui communique. Ces refus doivent faire comprendre au personnel que seule une action unitaire peut entraîner un changement d'attitude de la part de la Direction.

## COMPTE RENDU DE LA COMMISSION DU S.N.T.R.S. DES ELUS

La Commission réunie le 26-9-74 au siège du syndicat a examiné les problèmes des promotions des ITA et plus spécifiquement en Commission paritaire.

La Commission paritaire est composée par moitié de représentants de l'administration et par moitié élus du personnel. La commission émet des avis mais la décision incombe entièrement à la direction. Comme dans cette commission l'administration représente la moitié des membres, une proposition votée par la commission implique l'accord de l'administration : en effet en cas de désaccord avec égalité de voix pour 2 propositions, le président (c'est à dire l'administration) a voix prépondérante (ce qui signifie que la commission paritaire n'est pas réellement paritaire, l'administration bénéficiant d'1 voix supplémentaire).

En ce qui concerne la promotion des personnels la commission paritaire a pour rôle d'examiner :

- I - les réductions d'ancienneté (ou échelon accéléré)
- II - les changements de catégorie par l'"ancienneté"
- III - les changements de catégorie par diplômes (liste aux diplômes)

### I) LES ECHELONS ACCELERES

Le temps maximum de réduction d'ancienneté est de 6 mois ~~peut~~ peut être inférieur à 6 mois. Les possibilités d'échelons accélérés sont de 1/6<sup>e</sup> de l'effectif de la catégorie considérée ; mais cela ne veut pas dire que l'administration accorde la totalité de ces possibilités, et par exemple l'année dernière (1973) dans la catégorie 3B sur 70 possibilités 30 ont été accordés et en 1D aucun. De toute façon on peut théoriquement avoir un échelon accéléré à partir de l'échelon où le temps normal est de 2 ans suivant les catégories :

- à partir du 4<sup>e</sup> échelon pour les 2A, 3A, 1B, 2B, 3B, 5B
- à partir du 2<sup>e</sup> échelon pour les 6, 7 et 8B et tous les D

En effet les échelons sont gravés comme suit

- de la 2A à 5B
  - six mois de stage (ou 1 an maximum)
  - engagement au 1<sup>er</sup> échelon (le temps de stage est pris en compte)
  - 1 an dans le 1<sup>er</sup> échelon
  - 1 an 1/2 dans le 2<sup>e</sup>
  - 1 an 1/2 dans le 3<sup>e</sup>

soit 4 ans pour atteindre le 4<sup>e</sup> échelon. Pour les échelons suivants il faut attendre 2 ans. Donc pour le passage du 4<sup>e</sup> au 5<sup>e</sup> on peut déjà bénéficier d'1 échelon accéléré.

- Pour les 6 - 7 et 8B et tous les D

On passe 1 an dans le 1er échelon et 2 ans dans tous les autres. Donc ils peuvent bénéficier d'1 échelon accéléré à partir du 2<sup>e</sup> échelon mais en fait ils sont défavorisés car ils ne bénéficient pas en début de carrière de l'accélération des B et A.

Dans la catégorie 1A pour gravir un échelon normal il faut 3 ans au lieu de 2 ans dans les autres. On peut donc bénéficier d'1 réduction d'ancienneté dès le 1er échelon.

Les critères choisis par nos représentants aux commissions paritaires sont :

- les notes et les appréciations (connaissant la note moyenne et les notes extérieures du labo)
- les demandes de l'intéressé
- les demandes du patron
- la fréquence d'échelons accélérés consécutifs obtenus.

II) LES CHANGEMENTS DE CATEGORIE PAR L'ANCIENNETE

Il faut avoir travaillé 5 ans minimum dans 1 catégorie pour postuler à la catégorie immédiatement supérieure, ceci étant statutaire. Cependant pour être proposable avec quelques chances, les agents attendent 12 à 16 ans en pratique. Les possibilités de promotion sont une fraction des recrutements de l'année dans la catégorie postulée. Il y a report des possibilités non utilisées les années précédentes. Cette fraction est de 1/6 pour les catégories 2B et en dessous et 3D en dessous.

Pour les catégories supérieures à 2B et 3D les possibilités ne sont que de 1/9<sup>e</sup>.

Les agents recrutés en 6D ont la possibilité de passer en 4D dans la limite du 1/6<sup>e</sup> des recrutements de 5D. Il suffit donc à l'administration de recruter de moins en moins de 5D pour bloquer les 6D.

En aucun cas la liste ne doit comporter plus de noms qu'il n'y a de possibilité. Dans la mesure où toutes les possibilités ne sont pas attribuées la liste est reconduite l'année suivante. Ces listes reconduites doivent être examinées avec soin par les élus afin que les agents n'ayant pas eu de poste une année se trouvent bien en début de liste l'année suivante.

Par contre les noms des agents en congé sans solde doivent figurer sur la liste à la place que leur conféraient les critères précédents dès qu'ils ont repris le travail.

III) CHANGEMENTS DE CATEGORIE PAR LES DIPLOMES

3 cas : si vous avez été engagé dans 1 catégorie ne correspondant pas à vos diplômes ; si vous avez obtenu depuis votre entrée à l'INSERM de nouveaux diplômes ; si de nouveaux diplômes ont été reconnus ou reclassés à l'INSERM.

Les critères choisis sont : l'année d'obtention de ces diplômes ; la date d'entrée à l'INSERM ; la date de reconnaissance des diplômes ; l'âge du postulant pour départager les agents.

Les listes doivent comporter les noms de tous les agents à reclasser. Ces listes d'aptitude sont reconduites chaque année toujours dans le même ordre.

Ce que le SNTPS revendique pour les promotions des ITA

- communication aux intéressés des appréciations des directeurs de laboratoire sur le travail des agents obligatoire serait avant la signature de la feuille de notation.
- franchissement des échelons identique pour toutes les catégories (c'est à dire 4<sup>e</sup> échelon en 4 ans) et utilisation de toutes les possibilités statutaires.
- possibilités pour les changements de catégorie égales au 1/6<sup>e</sup> des recrutements pour toutes les catégories et utilisation de toutes ces possibilités.
- transformation du poste de tous les agents figurant sur la liste d'aptitude ; et ceci chaque année.  
recherche d'un moyen de promotion indépendant des créations de postes.
- reclassement des agents déclassés non seulement par rapport à leurs diplômes mais aussi par rapport au travail réellement effectué.
- l'augmentation des pourcentages de dérogation
- demandes de création de postes de haut niveau en nombre suffisant pour éviter de recruter sur des postes de petite catégorie des techniciens et ingénieurs dont les laboratoires ont besoin (la preuve en est : la longue liste des agents déclassés par rapport à leurs diplômes).