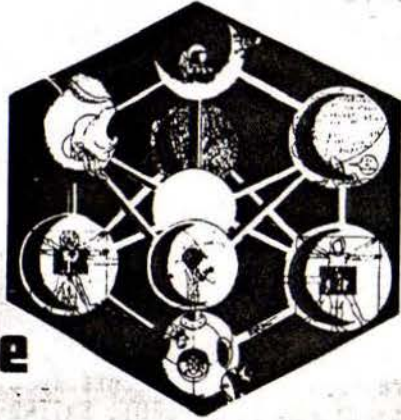
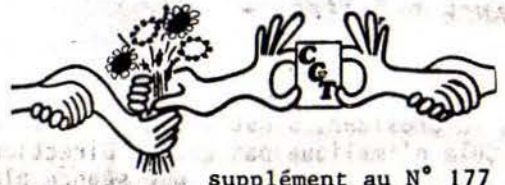


# Bulletin de la Recherche Scientifique



**BULLETIN MENSUEL,**  
édité par le  
**Syndicat National des travailleurs  
de la Recherche Scientifique-CGT-**

10, RUE DE SOLFERINO - 75341 PARIS CEDEX 07



supplément au N° 177

## spécial INSERM

- o les commissions d'avancement 1976
- o les élections de vos représentants à ces commissions

Etes-vous parmi ceux qui s'interrogent encore sur les répercussions du plan GISCARD-BARRE dans votre vie quotidienne, à la maison ? Au travail ? Au laboratoire on ne peut pas acheter tel appareil, on garde la vaisselle ébréchée car il n'y a plus d'argent pour en acheter, on attend de pouvoir commander tel ou tel produit pour démarrer son expérience. Dans certains laboratoires on ne donne même plus d'eau de javel pour nettoyer les paillasse de bactériologie !

En commission de dérogation l'Administration a valorisé le dossier d'un technicien qui "récupérait" un produit radio-actif après usage et qui de ce fait faisait gagner "beaucoup d'argent à l'INSERM". Quel exploit !

Et l'on voudrait nous faire croire que nous sommes parmi les plus favorisés, que le budget de la Recherche Médicale est en nette progression, que le nombre de créations de postes a plus que doublé par rapport à 1976 ! S'il est vrai que grâce aux multiples actions syndicales nous avons cette année au budget 100 postes d'ITA alors qu'en 1976 nous n'en avons que 50, qu'est-ce que 100 postes par rapport aux besoins ? Vous êtes 353 à attendre un poste soit au titre de l'avancement, soit au titre de la qualification, soit au titre du diplôme. Et encore ce chiffre ne fait état que de ceux que l'Administration a été contrainte de reconnaître, mais combien d'entre vous font un travail d'une catégorie supérieure à celle correspondant à leur bulletin de salaires ? Comment intégrer plus de 1500 hors statut qui travaillent pour la Recherche Médicale, pour certains depuis plus de 10 ans, avec 36 postes disponibles ? Seule la DGRST (par le Directeur Administratif et Financier interposé) peut résoudre ce problème parce qu'elle traduit ce plan d'intégration en plan de licenciement !

A l'heure actuelle la Direction porte tous ses efforts pour se donner les moyens légaux de licencier, en multipliant les contrats à durée limitée et organiser une véritable rotation du personnel, marquant en cela son approbation à la politique du gouvernement et du patronat dont la volonté est d'organiser une rotation de travailleurs entre l'emploi et le non emploi, les chômeurs ne seraient alors, selon le patronat de la métallurgie, que des travailleurs en "transit" ! On voudrait nous faire croire qu'il faut faire des économies mais en réalité il n'y a qu'une plus grande exploitation du personnel et du gaspillage :

- gaspillage du temps perdu à attendre du matériel, des produits, etc...
- gaspillage par manque de personnel : en effet payer des ingénieurs voire des maîtres de recherche (en province surtout) pour faire la vaisselle ou s'occuper des animaux parce qu'il n'y a pas de postes 7 et 6B dans le laboratoire et qu'il faut tout faire !
- gaspillage car certains collègues déjà formés à la recherche et très motivés sont obligés d'aller travailler dans d'autres secteurs pour avoir un meilleur salaire
- gaspillage car il devient très difficile de planifier une recherche à long terme, "il faut répondre aux contrats" !

Tout comme les autres salariés nous ne pouvons plus supporter cela, comme les travailleurs des laboratoires CIBA à Paris, ceux de Decazeville dans l'Aveyron, les métallos de Thionville, ceux de l'usine d'uranium dans la Drôme, les travailleurs de la Caisse d'Epargne, qui après des luttes difficiles c'est vrai, ont gagné, il nous faut lutter pour obtenir des moyens de vivre et de travailler.

# à propos du déroulement de la commission paritaire

## - SÉANCE PLÉNIÈRE -

La session des commissions paritaires, retardée pour permettre au nouveau Directeur Administratif et Financier de la présider, s'est déroulée cette année dans une atmosphère beaucoup moins tendue que l'année dernière. Cela n'implique pas que la Direction de l'INSERM soit décidée à donner satisfaction à son personnel. Cette réunion a commencé par une séance plénière où les représentants syndicaux ont fait une intervention, dont copie a été remise, signée par les trois syndicats (SGEN-CFDT, SNITRS-CGT, SNIRS-CGC) à Mr FONROJET (D.A.F.). Quelques points ont été précisés par nos élus, notamment concernant la répartition du nombre de promotions entre la région parisienne et la province : nous avons fait remarquer que l'apparente disproportion de cette répartition est liée à la fois à la concentration d'unités et groupes plus grande dans la région parisienne qu'en province, et surtout au fait que ces unités et groupes sont en place depuis plus longtemps, donc il est normal que les agents plus anciens soient plus nombreux à postuler pour les promotions dites à l'ancienneté : La Commission Paritaire Administrative est une Commission Paritaire Nationale qui doit statuer sur tous les dossiers des I.T.A. Elle le fait en fonction des critères les plus objectifs possibles, appliqués de la même manière, ce qui constitue une garantie contre des injustices, et tout à fait indépendamment de la localisation des Unités et Groupes. L'administration a répondu qu'il n'était pas question de prévoir des quotas mais simplement de maintenir un équilibre entre les agents Paris-Province, compte tenu bien sûr des arguments que nous avons émis. Mais, nous étions (les membres de la commission paritaire) là à titre consultatif et la décision de nomination revenait au Directeur et celui-ci était "attentif" à respecter une certaine harmonie dans la répartition des promotions : à souligner que tout au long des discussions l'Administration a aussi été attentive à cette "harmonie", tant pour les changements de catégories que pour les réductions d'ancienneté.

Nous avons aussi rappelé que nous tenions essentiellement à ce que les listes aux diplômes soient établies en fonction des deux critères objectifs : l'année d'entrée à l'INSERM et l'année de diplôme si celle-ci est ultérieure au recrutement, l'année de recrutement si l'agent est déjà diplômé, priorité étant donnée à l'agent le plus ancien à l'INSERM à date de diplômes identiques. A cela, l'Administration a répondu que la Commission est souveraine et qu'on ne peut lui imposer de critères.

La question des hors statut a aussi été posée, à savoir que nous demandions à connaître rapidement la liste des "intégrables" et que nous puissions les intégrer avant la fin de notre mandat.

La commission paritaire siège ensuite pour chaque groupe de catégories

### 1) GROUPE DES INGÉNIEURS (OA - 1A - 2A - 3A)

- Catégorie OA : 0 poste. Pas de discussion car pas de liste à établir. Notre camarade a quand même demandé si l'Administration envisageait la possibilité de création d'un poste en cours d'année et si oui, comment ? La réponse a été négative et sera bien notée au procès verbal. Ainsi si jamais il arrivait qu'un poste OA soit attribué d'ici Décembre 1977, nous pourrions mettre en doute la franchise de l'Administration.

- Pour les autres catégories A :

1	poste en 1A
0	poste en 2A à l'ancienneté
1	" " " aux diplômes
2	" en 3A à l'ancienneté
4	" " " aux diplômes

Au niveau du classement des agents diplômés s'est élevée une discussion portant sur la "punition" imposée aux agents qui ne présentent pas leurs diplômes au recrutement. Ce problème est périodiquement remis en discussion : une "punition" de 3 ans avait été décidée il y a 4 ou 5 ans. Lors des précédentes commissions, nous avons fait régulièrement connaître notre opposition à ce système : cette fois encore, nous avons été mis en minorité lors du classement sur la liste des agents diplômés avant leur recrutement, liste que nous avons signée en précisant notre désaccord quant à la "punition" imposée.

Cette année aussi, peut-être plus que les autres années, l'Administration a tenu compte des demandes de promotions (essentiellement réduction d'ancienneté) émises par les patrons, de la notation et des appréciations. Jusqu'à présent, tous les dossiers étaient étudiés d'après les mêmes bases, notes et appréciations, ce qui n'était pas indispensable. Cette fois, nous avons pu noter un préjugé favorable de la part de l'Administration chaque fois qu'une promotion était demandée, de même que son exigence beaucoup plus grande concernant

la note (au-dessus ou égale ou très proche de la moyenne) et aussi l'évolution de la note : une diminution est toujours mal vue, même si elle correspond à un alignement des notations de l'ensemble du laboratoire, selon les consignes de l'Administration elle-même et même si cela ne correspond pas à un changement d'appréciations de la part du patron. Nous avons demandé qu'une circulaire soit envoyée aux Directeurs des Groupes et Unités et aux agents pour que tous soient plus attentifs à l'attribution des notes et appréciations, qu'il n'y ait pas divergence entre les deux.

En ce qui concerne les changements de catégories à l'ancienneté, plus particulièrement les passages 2A → 1A (et certainement 1A → 0A lorsqu'il y aura des postes) l'Administration attache une importance essentielle à la promotion des responsables des services communs. Nous ne nions l'importance et l'intérêt de tels services et ne voulons pas diminuer les mérites de nos collègues de ces services, et il est difficile de comparer des choses à première vue non comparables.

Il s'agit néanmoins de savoir si c'est le fait de diriger un service, comme tout responsable de service, (chef de service ou même à la limite directeur de laboratoire) et le nombre de personnes à qui on peut rendre service ou qu'on peut dépanner qui doit être le critère de promotion : si oui, les ingénieurs des Unités ont peu de chance. Par contre, et c'est ce que nous pensons, la responsabilité dans le travail, qu'il s'agisse d'une série d'appareils ou d'un seul mais extrêmement sophistiqué et très spécialisé, ou de la responsabilité ou direction technique d'une équipe ou d'autres fonctions assimilables comme niveau de responsabilité ou de qualification, doit être prise en compte outre l'ancienneté. Pour apprécier cela le plus objectivement possible il est évident qu'une série de critères est indispensable, car la nature et l'importance des responsabilités varient beaucoup en fonction des disciplines, et il ne faut pas que certains de nos collègues soient plus défavorisés que d'autres. La commission ingénieurs du SNTRS réfléchit à ce problème, car les ingénieurs considèrent à juste titre que les dossiers tels qu'ils sont constitués (souvent mal remplis, avec des appréciations qui ignorent totalement la nature du travail de l'agent) ne permettent pas de se faire une opinion sur leur travail et leur fonction.

## II) GRUPE DES TECHNICIENS SUPÉRIEURS (1B - 1BBIS - 2B)

Possibilités statutaires d'avancement

2B → 1B : 1 poste  
3B → 2B : 7 postes

Postes mis en avancement

"ancienneté" 2B → 1B : 1 poste  
3B → 2B : 7 postes

Reclassement au diplôme

→ 1B : 13  
→ 2B : 17

Dans ce groupe de catégories le S.N.T.R.S. n'a pas de représentant. Nous ne siégeons que pour les passages 3B → 2B et 1B → 3A et pour les reclassements des diplômés.

La catégorie 1Bbis créée par décret en 1970 ne compte encore aucun poste à l'INSERM ! En réponse aux protestations de la CGT la direction s'est engagée à demander enfin des postes au budget 78....

## III) TECHNICIENS (3, 5, 6 B)

Possibilités statutaires d'avancement

→ 3B : 33  
→ 5B : 2  
→ 6B : 13

Postes mis en avancement

→ 3B : 27  
→ 5B : 1  
→ 6B : 13

Reclassement au diplôme

→ 3B : 9  
→ 5B : 6

Ce groupe de catégories est de très loin le plus important en nombre puisqu'il compte 411 3B, 257 5B, 190 6B, soit en tout 858 agents sur les 1.863 postes budgétaires ITA en commission paritaire de Janvier 1977. L'étude de ces dossiers constitue donc un travail énorme pour nos camarades élus dans ce groupe de catégories. Nous avons demandé à l'Administration qu'une redistribution des catégories soit faite, par exemple de mettre la 6B avec les catégories 7 et 8B, ce qui aurait le double avantage de diminuer le groupe actuel (3, 5, 6B) et de regrouper les trois catégories qui présentent les mêmes exigences au niveau du recrutement (pas de diplômes). En effet, pour un même travail un agent est en 6, 7 ou 8B selon le poste disponible à l'embauche.

Dans une étape ultérieure il sera peut-être encore nécessaire de modifier les répartitions de groupes (ou le nombre de représentants) car la catégorie critique est actuellement la 3B, mais compte tenu des longues listes d'attente pour la 2B "d'ici peu" celle-ci sera également numériquement importante. Une certitude demeure, c'est celle de la constitution de nouveaux groupes de catégories avant les élections d'Avril.

Quant au déroulement de la commission de Janvier, on peut en tirer notamment les conclusions suivantes :

- l'économie effectuée au niveau des échelons accélérés, puisque tous n'ont pas été attribués (environ 80 % en 3B, 67 % en 5B) et ceci pour éviter un avancement trop rapide (pas d'échelon plus rapproché que tous les 3 ans, même si personne d'autre ne peut en bénéficier) et pas d'échelon accéléré s'il y a absence de 2 mois (maladie).
- la volonté bien définie, là aussi, de pénaliser les agents déclassés au recrutement. L'année prise en compte pour reclasser un agent recruté dans ces conditions est celle qui découle du calcul de l'année du recrutement augmentée de 3 (c'est à dire trois ans de pénalisation qui subsistent tout au long de la carrière).

Les appréciations et notes ont aussi une grande influence sur les propositions de l'Administration, qui n'a pas hésité même à rétrograder un agent sur la liste des diplômés à cause de mauvaises appréciations. C'est une chose inadmissible, car ces critères ne peuvent au mieux être invoqués que pour les échelons accélérés et les promotions dites à l'ancienneté ; en aucun cas pour les reclassements au diplôme

Ainsi l'administration adapte ses arguments en fonction de ce qu'elle veut faire accepter : la condition d'un écart d'au moins 3 ans entre deux échelons accélérés, et pas de réduction d'ancienneté aux recrutés depuis moins de 3 ans, n'a pas été la règle appliquée à toutes les catégories (exemple pour les A), ce qui constitue une injustice supplémentaire entre les catégories.

Cette année un plus grand nombre de postes a été mis en promotion pour l'ancienneté (27 pour les 3B) et les possibilités statutaires sont encore plus grandes (33). Nous devons exiger que toutes les possibilités de promotion (catégories et échelons) soient utilisées.

#### IV) PERSONNEL D'ENTRETIEN (7 ET 8B)

Possibilités statutaires d'avancement

→ 7B : 2 postes

Postes mis en avancement

→ 7B : 2 postes

Malgré la transformation de postes 8B en postes de niveau supérieur, il subsiste encore environ 24 agents en 8B. Nous avons depuis déjà longtemps (7 ans) démontré à la Direction de l'INSERM que le maintien de cette catégorie ne se justifie d'aucune façon : le recrutement se fait pour la même qualification en 6, 7 ou 8B, selon le poste disponible. Comme les indices sont très inférieurs dans la 8B, il est inacceptable que nos collègues continuent à supporter cette injustice. De plus, les 7 et 8B n'ont pas comme leurs collègues de 6B la prime de participation à la recherche ; celle-ci est remplacée par les indemnités pour travaux supplémentaires qui sont loin d'être égales à la prime de la 6B.

Les conditions d'avancement aussi sont différentes car dans la 7 et 8B, la promotion se fait, après un an passé dans le 1er échelon, tous les 2 ans pour les autres échelons, alors que pour les 1 à 6B compris, il y a un avancement tous les 18 mois du 2ème au 3ème et du 3ème au 4ème échelon. Cela leur fait encore perdre un an pour arriver au 4ème échelon.

Quant aux promotions en commission paritaire, il faut sans cesse rappeler à l'Administration que bien souvent les directeurs de Groupes ou Unités ont tendance à noter leurs agents non en fonction de la façon dont ils font leur travail, mais en fonction de la nature du travail qu'on leur donne à faire. Ce qui fait que bien souvent les petites catégories ont une note inférieure à la moyenne du laboratoire. Aussi ne faut-il pas attacher une importance exagérée à cette note, mais tenir compte aussi de l'appréciation.

Pour passer de la catégorie 8 à 7B et 7 à 6B il existe deux listes :

- liste à l'ancienneté après 5 ans au mois dans la catégorie
- liste dite de "qualification", qui permet d'éviter l'attente de 5 ans.

En principe pour être proposé sur cette liste il faut que la demande soit faite par le patron et donner des détails sur le travail (par exemple verrerie spéciale de radio-activité, préparation de milieux de culture, préparation et stérilisation de matériel pour certaines opérations, préparation de régimes spéciaux pour animaux...) voilà quelques exemples.

Il faut donc, pour ceux qui se trouvent en 7 ou 8B, qu'ils demandent à leur patron de procéder de cette façon pour obtenir une promotion. Rappelons que même pour l'échelon accéléré (qui peut faire gagner 6 mois sur les 2 ans passés dans un échelon normal) il est souhaitable que le patron le demande et surtout qu'il note bien son agent pour la façon d'exécuter son travail : si on lave de la vaisselle, si on le fait très bien, cela vaut 18 ou 19, tout comme un technicien 3B qui fait très bien ses dosages. Il faut donc que vous soyez très attentifs à tout cela.

#### V) GROUPE DES ADMINISTRATIFS (1 A 6D)

Catégorie	Possibilités statutaires d'avancement	Postes mis en avancement	Diplômes
1D 1er groupe	1	1	0
1D 2è groupe	1	1	0
2D	3	3	2
3D	5	1	0
4D	9	2	2
5D	0	0	1
6Dbis	0	0	2

Dans l'ensemble, les commissions paritaires se sont déroulées avec beaucoup moins de problèmes que les années précédentes. L'Administration semble prendre en considération les critères des représentants des personnels. Pour la première fois, il a été possible de discuter, alors que jusqu'à présent les dossiers des agents administratifs étaient un domaine réservé de l'Administration, grâce à la voix prépondérante du Président de la commission. Ainsi, la note a toujours une certaine importance, mais il est aussi tenu compte de l'ancienneté. Pour un certain nombre de listes, il y a eu accord total de la commission ; par contre, comme dans les autres commissions, il y a eu une discussion au sujet des reclassements des agents diplômés, l'Administration voulant faire prendre en compte les notes et appréciations. A noter que cette année, pour la première fois, il y avait une liste de reclassement aux diplômes pour la catégorie 2D, suite à la modification statutaire de Décembre 1975, qui instaurait aussi le recrutement en 2D et la création de la catégorie 1D 2è groupe.

Comme dans certaines autres commissions, dans le groupe des D, l'Administration a empêché l'attribution d'échelons accélérés aux agents en ayant eu depuis 1974, et pour les nouveaux recrutés. Pour la catégorie 1D il n'y a pas eu accord entre les représentants du personnel et l'Administration, celle-ci n'ayant pas d'argument à nous opposer concernant la qualité du travail : deux listes ont donc été transmises à la Direction qui a pouvoir de décision. Une fois de plus, Mr BURG n'a pas tenu compte des avis de la commission : seule la liste proposée par l'Administration est parue dans les unités.

Outre ces questions, la mise en avancement, cette année, d'un poste 1D 2è groupe constituait un problème un peu particulier : pour cette catégorie, le statut définit essentiellement des fonctions outre les conditions d'ancienneté. Là aussi, le collectif des administratifs de notre syndicat étudie les conditions de constitution des dossiers avec des critères qui permettraient de mieux définir la nature du travail et par là même de se faire une opinion encore plus objective de chaque agent et qui ne serait pas liée uniquement à l'appréciation d'une seule personne : le chef de service.

Précision : il existe maintenant une promotion par concours interne : il s'agit toujours de la moitié des postes mis en recrutement pour la catégorie postulée. Il s'agit d'une modification également du statut (décret Décembre 1975).

L'administration veut limiter les attributions d'échelons accélérés (pas plus souvent que tous les 3 ans) même si cela entraîne le non épuisement des possibilités. Pourtant l'ensemble du personnel administratif, comme les catégories 7 et 8B, sont défavorisés par rapport à leurs collègues techniciens :

- 2 ans par échelon dès le 2<sup>e</sup> échelon, au lieu de 1 an et demi dans les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> échelons pour les 1 à 6B ;
- pas de prime de participation à la recherche, mais des heures pour travaux supplémentaires, dont le montant, malgré une substantielle amélioration, est toujours inférieur à la prime. Quant aux indemnités supplémentaires, peu nombreux sont ceux qui en bénéficient.

### EN CONCLUSION

Ainsi, par des voies détournées, l'Administration vise toujours le même objectif : faire gérer la pénurie de postes par les représentants du personnel, et même, bien mieux encore, leur faire cautionner sa propre politique de gestion des personnels.

En effet, les arguments qui sont avancés, variables d'un groupe de travail à l'autre, ont un trait commun : le but visé n'est jamais l'avantage de la carrière de l'ensemble des ITA. Cette année, les échelons accélérés par exemple n'ont pas tous été attribués (proportion variable de 100 % à 50 % selon les catégories).  
Motifs de l'Administration :

- pas de carrière trop rapide par exemple pas de réduction d'ancienneté attribuée plus souvent que tous les 3 ans, même si cela entraîne une non utilisation des possibilités
- pas d'échelon accéléré s'il y a absence de deux mois ou plus (maladie)
- exigence d'une note égale ou supérieure à la moyenne du laboratoire ; à ce sujet, l'administration est plus ou moins souple selon la catégorie
- tendance de plus en plus accentuée à tenir compte de la demande de promotion faite par le patron (même si d'autres agents ont de meilleure notation; relativement à la moyenne du labo) et à ne retenir que cela.

L'établissement des listes de reclassement aux diplômes a soulevé cette année encore les mêmes problèmes que l'an dernier : faut-il ou non "pénaliser" les agents recrutés déclassés, c'est à dire embauchés dans une catégorie en dessous de celle à laquelle leurs diplômes leur donnent accès, diplômes qu'ils n'ont pas déclarés au recrutement. Certains syndicats sont tout à fait d'accord avec la proposition de l'Administration, qui consiste à faire attendre 3 ans l'agent en question, avant de prendre en compte son diplôme pour l'inscrire sur la liste d'aptitude pour le reclasser. Le S.N.T.R.S. ne peut être d'accord avec de tels procédés : les agents sont déjà suffisamment pénalisés par la longue attente que leur impose le manque de postes qui est la cause des longues listes. Le principe même de ce système n'est pas justifiable, car les agents déclassés ne sont pas seuls responsables de leur déclassement, par contre ils sont les seuls à en faire les frais : il est évident que dans la période de chômage que nous vivons, un travailleur n'a pas toujours le choix de son poste ; mais lorsque pour un même poste se présentent deux candidats, le Directeur de laboratoire aura tendance à retenir celui qui, par sa formation et son niveau, est susceptible de rendre le meilleur service à l'unité.

Ceci montre bien s'il en était encore besoin que non seulement le nombre de postes créé chaque année est nettement insuffisant pour un organisme jeune et en expansion comme se veut l'INSERM, mais aussi que le sous classement est lié étroitement au niveau des postes créés qui ne tient pas compte des besoins des laboratoires et ne correspond pas au progrès de l'évolution des techniques utilisées dans la recherche. Les agents sous classés effectuent le travail de leur niveau de qualification et non de la catégorie où ils se trouvent, et ceci, les responsables scientifiques dans les équipes de recherche ne peuvent le nier.

C'est aussi contre des arguments de ce genre que nous devons lutter lors de l'intégration des hors statut reconnus "intégrables" par la DGRST, quelle que soit la commission chargée de l'intégration, car le but essentiel de la direction est de les intégrer au plus bas niveau, appliquant ainsi au détriment du personnel la politique gouvernementale d'économie, de sous emploi, et finalement de gaspillage.

## où en est la commission de dérogation ?

Jusqu'à présent au sein de la commission de dérogation, le rôle des personnalités nommées apparaissait de la manière suivante : mettre le niveau le plus élevé possible de façon à éliminer le plus de candidats. Mais il y avait une recherche de critères de qualification par catégorie que nous soutenons car nous pensons que c'est la seule façon de juger équitablement tous les dossiers. Or nous avons pu constater à la dernière session qu'il y avait une tendance très fâcheuse à juger la valeur du laboratoire plutôt que la valeur du candidat ce qui ouvre la porte à de nombreuses injustices, si bien que des dossiers équivalents ne sont pas jugés de la même manière. Ceci a été très sensible pour les dossiers d'administratifs, d'une part parce que la définition du rôle des administratifs est très floue et qu'il y avait nettement la volonté de la laisser vague ce qui permet l'arbitraire le plus total. Au dessus de la 4D il apparaîtrait que c'est plus une question de quantité de travail qu'une question de qualification. Autrement dit un administratif hautement qualifié ne peut prétendre à la 1D ou 2D que s'il croule sous le travail ! Voilà à notre avis comment on justifie une surexploitation !

Il apparaît également qu'en plus du dossier que l'agent doit fournir, les personnalités nommées contactent téléphoniquement les directeurs d'unités pour s'assurer de la validité de la demande de dérogation même s'ils ne sont pas rapporteurs du dossier et même si le rapport est signé du directeur d'unité !

A ce propos mettons en garde tout candidat à la dérogation qui présenterait un rapport où ne figurerait pas sur ce rapport la signature du directeur d'unité.

En effet un membre nommé de la direction a pu se permettre de dire qu'il ne savait même pas de qui était un rapport et pourtant dans le dossier il y avait une lettre du directeur d'unité demandant cette dérogation !! On ne saurait être trop prudent...

Il ressort très nettement que, au fur et à mesure que le nombre de postes donné pour la promotion diminue les critères de sélection n'ont plus grand chose à voir avec les critères de qualification et si l'on peut regretter l'attitude de certains nommés, on peut déplorer la collusion de vote entre les nommés et les élus CFDT contre certains dossiers (rappelons que la CFDT a 3 élus sur 6 dans la commission).

Comme autre remarque, notons le refus de l'administration avec l'appui de certains scientifiques de reconnaître les C.A.P. comme niveau de formation générale. La grande majorité pour ne pas dire la totalité des C.A.P. ne sont pas reconnus puisqu'en recherche médicale on n'aurait pas besoin de C.A.P. d'horticulture par exemple mais pour les faire accéder en 5B (niveau C.A.P.) on doit les faire passer en commission de dérogation !!!

## état des listes de promotion par dérogation

GRUPE	POSSIBILITES STATUTAIRES	NOMINATIONS	POSSIBILITES STATUTAIRES RESTANTES	NOMBRE D'AGENTS ATTENDANT LEUR NOMINATION
1 ) 2 ) A 3 )	20 % 31 possibilités	24	7	25 19 ARS
1B 1B bis	20 % 27 possibilités	21	6	33
2B	20 % 44 possibilités	21	8	20
3B	20 %	30	41	21
5B	20 % 55 possibilités	32	19	6
6B	20 % 40 possibilités	3	37	
D	10 % 44 possibilités	24	20	23

Les quelques nominations qui ont eu lieu n'ont pu s'effectuer que grâce à des créations de postes et le "hasard" a voulu que ce soit pour la plus grande part des agents inscrits sur la liste d'aptitude lors des trois dernières sessions de la commission de dérogation, nous devons donc en conclure qu'il n'y a eu aucune transformation de poste pour les promotions au titre de la dérogation, et que par conséquent l'attribution de nouveaux postes dans une unité devient le seul moyen de promotion et non plus un moyen supplémentaire comme nous l'avait présenté Monsieur BURG en 1975.

En conclusion si nous approuvons le rôle d'une commission de dérogation car c'est un moyen de reconnaître la qualification professionnelle nous sommes absolument contre tout système arbitraire qui secrète l'injustice.

## BIENTOT LES ELECTIONS

Ainsi, dans les diverses commissions où se décident les promotions et le reclassement des ITA, sous l'impulsion de la Direction de l'INSERM, se trouve posé le même problème que celui qui se pose sur le plan national : la meilleure façon d'exploiter les travailleurs, d'une part en leur attribuant des salaires indécents, et des conditions de travail inacceptables (à la limite de la sécurité) ; d'autre part en faisant supporter aux agents déclassés les préjudices liés à cette forme de déqualification que constitue le maintien dans une catégorie inférieure à celle à laquelle ils peuvent prétendre. Ce déclassement permet en effet, par un poste de niveau donné, d'obtenir un travail de niveau nettement supérieur : cela se traduit pour l'agent par un manque à gagner au niveau du salaire, et au niveau de toute sa carrière. Nous ne devons pas accepter qu'une telle situation se prolonge et notre action militante doit obliger l'administration, et par delà le gouvernement, à prendre en compte nos revendications. Dans tous les domaines, les revendications ont d'autant plus de chance d'être satisfaites que le rapport de force créé est plus favorable aux travailleurs. Vous savez que c'est la CGT le syndicat le plus puissant, donc le plus à même de défendre et faire aboutir nos revendications pour de meilleures conditions de travail et de salaire, et un déroulement de carrière décent ; les élus SNTRS n'acceptent pas les compromis dont les travailleurs font les frais.

Vous aurez bientôt à désigner vos représentants à la commission de dérogation (en Mars) et aux nouvelles commissions paritaires (en Avril). C'est à l'aide de votre bulletin de vote, que vous ferez comprendre à l'Administration que vous en avez assez d'attendre vos promotions et vos reclassements et intégrations. Pour cela vous devez voter et faire voter pour les listes présentées par le SNTRS-CGT.

## votez : pour le SNTRS-CGT

### BULLETIN D'ADHESION

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse personnelle : .....  
.....

Lieu de travail : .....

tél : .....

Bulletin à remettre à un militant connu de vous, ou à renvoyer  
au SNTRS-CGT - 10 rue de Solfêrino 75341 PARIS CEDEX 07