
Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>
ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER
– Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL –Périodicité : mensuelle

Edito

Que les lecteurs du BRS trouvent ici l'expression de vœux sincères pour 2007 et notamment de plein succès dans nos activités syndicales.

En ce début d'année, les projecteurs de l'actualité se sont braqués sur l'alignement des tentes de SDF à Paris et en province, réquisitoire implacable d'une politique qui prive des femmes et des hommes du droit de se loger. Poser la question du logement revient à replacer dans le même mouvement le débat sur l'emploi, le pouvoir d'achat, les services publics, bref la dignité du travailleur.

Les élections présidentielles, puis législatives, se tiendront dans ce premier semestre dans un contexte de crise sociale et démocratique. Les déclarations d'intentions et les promesses se multiplient, dont certaines portent la remise en cause des 35 heures, des régimes de retraite et de nouvelles attaques contre le service public.

Au moment où le patronat réitère sa volonté de mettre à bas des pans entiers du code du travail et notre législation sociale, relayé en ce sens par certains prétendants à la magistrature suprême, le syndicalisme ne peut être cantonné dans un rôle de spectateur ou de consommateur de programme politique.

Ne croyons pas que l'ensemble de toutes les revendications ne nous concerne pas : toutes peuvent être déclinées du général à notre particulier...

- le droit au logement : où sont passés les HLM réservés aux personnels des EPST ?
- le droit à l'emploi : où sont les postes pour les précaires et les jeunes doctorants ?
- le pouvoir d'achat : où en sont nos salaires ?

- le service public : qu'en reste-t-il quand tous les moyens sont au service du crédit d'impôt et des pôles de compétitivité ?

La CGT a des propositions sur l'ensemble du dossier social, en commençant par l'emploi, les salaires et la défense du service public. Dans la fonction publique la journée d'action unitaire du 8 février doit être l'occasion de montrer notre mobilisation.

Le Pacte sur la recherche met à mal la recherche dans son ensemble. Les appels d'offre de l'ANR cassent les solidarités entre les équipes. La politique des primes veut mettre les personnels en concurrence. L'AERES casse la démocratie. C'est l'ensemble de la politique de recherche qu'il faut combattre, depuis celle du ministère jusqu'à celle conduite par nos directions d'organismes.

Pour la recherche, le SNTRS-CGT a lui aussi ses propositions. Le 4 pages « spécial carrières » en rappelle beaucoup d'entre elles. D'autres sont maintenant communes à l'ensemble des organisations syndicales : elles sont dans le mémorandum élaboré pendant l'été 2005.

Il ne peut y avoir de pause sociale ! Le SNTRS-CGT doit agir et continuer à peser et à négocier.

Pour cela, une seule recette : faire vivre notre démocratie syndicale et nos sections.

Une CGT à l'offensive ne peut se concevoir qu'en faisant de nouvelles adhésions. C'est l'affaire de tous et la condition nécessaire pour connaître un développement de luttes sociales gagnantes.

Daniel Steinmetz

Sommaire :	page
● Edito	1
● CNRS Compte-rendu des rencontres entre les Organisations Syndicales et la Direction du CNRS pendant le 2nd semestre 2006	3 - 6
● INSERM Réformes statutaires des instances scientifiques de l'Inserm Comité Technique Paritaire Central (CTPC) de l'Inserm du 22 décembre 2006 CAES INSERM : Nouvelle convention sur les « prestations sociales » et le CESU - garde d'enfants	6 - 7 7
● Actualité Recherche Pôles de compétitivité : l'exemple francilien La découverte est un processus collectif... Nous aurions tort de l'occulter Pourquoi tant de haine ? Attaques contre la Recherche Publique, retard de la valorisation en France : à qui la faute ? Plus aucun doctorant ou post-doctorant payé sur « libéralité » dans les laboratoires Circulaire relative à la résorption des libéralités des doctorants et post-doctorants Relance industrielle et capitalisme financier : une cohabitation à risques Débat National Université / Emploi : Remarques sur le rapport final	8 - 9 9 - 10 10 - 11 12 - 13 13 - 15 15 - 16 17 18 - 19
● Vos droits Congés de Maladie - Congés de maternité et d'adoption - Congés parentaux Régime applicable aux fonctionnaires stagiaires Prise en charge partielle du prix des titres de transport des personnels de l'État travaillant hors Île-de-France La Loi Fillon prévoit, dans certaines conditions, le cumul d'une retraite du régime général avec la continuation de l'activité salariée de fonctionnaire...	19 - 22 23 - 27 27 - 28 29
● Tribune libre Où va l'UGICT ?	29 - 30
● Notes de lectures « Citation index » : Une leçon de l'histoire Emploi : éloge de la stabilité L'État social contre la flexicurité Flexicurité : Quels enjeux théoriques ?	30 31 32 - 42
● Alerte, administrati-fs-ves en danger !	43 - 44

Compte-rendu des rencontres entre les Organisations Syndicales et la Direction du CNRS, pendant le 2nd semestre 2006.

Au cours du dernier semestre 2006, la Direction du CNRS a rencontré les organisations syndicales pour traiter des sujets faisant l'objet de revendications importantes.

Des réunions thématiques ont permis d'aborder les points suivants :

- l'emploi Handicap,
- l'évaluation des ITA,
- les promotions 2007 des ITA,
- l'apprentissage au CNRS.

La Direction du CNRS nous a invité à discuter de ces dossiers avant de les présenter au CTP, pour s'éviter probablement des déconvenues. Ces réunions ont été également l'occasion d'une prise de contact nécessaire entre les syndicats et Madame D'ARGOUGES, la nouvelle Directrice des Ressources Humaines du CNRS.

A ces occasions, le SNTRS-CGT a rappelé ses orientations. Concernant l'emploi handicap, le dossier a été défendu par Gérard Euzenot qui représente le syndicat à la commission nationale handicap. Ce dossier, examiné lors du CTP du 18 décembre a évolué de manière positive, avec la mise en œuvre d'un plan triennal. Un compte rendu sera édité par ailleurs.

Sur les autres thèmes les retours des discussions ne furent malheureusement pas aussi satisfaisants.

L'évaluation des ITA :

L'évaluation des ITA est un sujet important pour le SNTRS-CGT depuis de nombreuses années. Le SNTRS était présent en 2004-2005 dans le groupe de travail « SAUBOST ». Nous avons fait part de nos revendications concernant la nécessité d'une évaluation professionnelle des ITA, par des pairs, experts dans le métier de l'agent. **Notre revendication d'une expertise qui prend en compte le contexte professionnel des agents a du mal à être reprise par l'administration.**

Aujourd'hui, le CNRS envisage de mettre en place une expérimentation « à sa sauce ». Cette expérimentation pose différents problèmes :

- **Le dossier d'évaluation professionnelle** de l'agent viendra « compléter le processus annuel d'appréciation » ; les rapports d'évaluation seront donc « annexés aux dossiers d'appréciation annuelle ». Cette démarche marginalise l'évaluation professionnelle. Nous refusons cette vision. Nous avons proposé que le dossier d'évaluation soit composé des documents rédigés par l'agent, du rapport d'évaluation des experts et du dossier actuel centré sur le point de vue du directeur de laboratoire. Il ne s'agit en aucun cas de subordonner l'évaluation par les pairs à l'appréciation du directeur de laboratoire contrairement à la proposition de la Direction.
- De plus, le projet fait apparaître que **le document rédigé**

par l'agent (soit un rapport d'activité pour la catégorie A, soit une fiche d'auto-évaluation pour les B et C, ce à quoi nous nous opposons) **doit être « visé par le Directeur d'unité ».** Le rapport des experts sera également « transmis à l'agent sous couvert de son Directeur d'Unité ». Cette pratique remet clairement en cause l'indépendance d'une évaluation professionnelle telle que nous la défendons. Elle ferait perdre toute la pertinence d'une expertise professionnelle extérieure à l'unité.

- Pour les agents, **la rédaction d'un rapport d'évaluation soumis à un contrôle hiérarchique dévoie le principe même d'une évaluation par les pairs.** Le document d'auto-évaluation pour les agents des catégories B et C est dangereux, car il standardise les activités et ne peut en aucun cas décrire la qualification. Il rentre dans la logique du « contrat d'objectif ». Cette notion a été omniprésente dans les nombreuses versions précédentes et nous ne sommes jamais certains que la Direction en ait fait complètement « son deuil ».

Tel qu'il est, ce projet risque de condamner nos espoirs de voir mettre en œuvre une véritable évaluation des ITA.

Un autre aspect négatif touche au rôle que la DRH veut faire assumer au dossier pour la prospective et le suivi de l'évolution des métiers, ce qui met clairement en péril l'Observatoire des métiers. La Direction est responsable du manque d'animation de cet observatoire. Nous rappelons que **le dispositif d'évaluation des ITA ne peut, ni ne doit se substituer aux prérogatives de l'Observatoire des métiers, mais doit lui permettre de faire évoluer les fiches d'emploi type avec l'évolution des activités des ITA selon leurs métiers et leur qualification.**

Une période d'expérimentation doit être mise en place sur le premier semestre 2007 sur un échantillon d'ITA du CNRS. Cet échantillon se composera des :

- Techniciens de la BAP C
- Ingénieurs d'étude de la BAP G
- Ingénieurs de recherche de la BAP H

Cet échantillon a été constitué de sorte à représenter le plus possible les grands groupes professionnels et de qualification : taille de BAP ou de corps, type de métiers scientifiques ou d'accompagnement à la recherche et différences des niveaux de qualification. Cette expérimentation ne sera conduite que sur 4 à 5 Délégations régionales volontaires. Elle constituera une évaluation à blanc pour des raisons juridiques, tous les dossiers d'un même corps n'étant pas évalués. Des réunions entre la Direction et les organisations syndicales seront organisées pour en suivre l'évolution. Nous allons devoir maintenir la pression.

L'évaluation des ITA n'apportera rien si elle ne conduit pas à reconnaître les qualifications et réaliser des

promotions. Nous l'avons fait entendre à la Direction du CNRS qui a accepté de discuter des possibilités de promotions pour l'année 2007.

Les Promotions 2007 des ITA :

La question des promotions 2007 des ITA a été abordée au cours de 2 réunions. Nous avons en préalable rappelé à la Direction du CNRS qu'elle devait prendre en compte la situation dramatique de blocage des carrières

et mettre en œuvre un plan de déblocage en ouvrant un nombre de possibilités conséquent. Nous avons proposé dans ce cadre là de mettre en œuvre une campagne de déblocage sur 3 années en ouvrant chaque année un nombre de possibilités égal au tiers des agents bloqués aux grades ou au corps inférieur. La Direction a refusé de discuter de toute procédure de déblocage massif des carrières. Elle indique seulement bien vouloir discuter d'effort spécifique à faire sur certains grades.

Situation de blocages des ITA au CNRS :

(Données de la Direction du CNRS, situation au 15 nov. 2006)

Grade	Effectif	Nombre d'agents à l'échelon terminal	
		Nombre d'agents	%
IRHC	164	131	79,9
IR1	909	549	60,4
IR2	1623	332	20,5
IEHC	167	97	58,1
IE1	735	396	53,9
IE2	2672	657	24,6
AI	2329	488	21,0
TCE	1065	642	60,3
TCS	1009	444	44,0
TCN	2394	189	7,9
AJTP	264	96	36,4
AJT	630	29	4,6
AGTP	15	4	26,7
AGT	9	0	0,0

La difficulté majeure de cette discussion a été générée par l'attitude de la Direction qui n'a accepté de discuter des promotions que sur la base d'une enveloppe financière constante, comme la nouvelle loi de finance (la LOLF) lui permet. Cette condition a nui à toute véritable négociation puisqu'elle nous a contraint à un chantage entre recrutement externe contre promotions. Nous avons refusé de rentrer dans ce jeu d'autant que la Présidente et la Direction du CNRS ont fait le choix de limiter les recrutements malgré les promesses de postes du ministre, (47 postes de chercheurs et 50 d'ITA non créés). De plus, les propositions de la Direction sont nettement inférieures aux possibilités de changement de corps que permet le statut. Les possibilités statutaires auraient nécessi-

té une enveloppe de 4,7 millions d'euros. Or la DRH n'en proposait que 4,0 millions. Le marchandage en séance a conduit l'administration à relever la somme d'environ 212 000 euros. Il est donc clair qu'en refusant de prendre en compte la totalité des recrutements possibles et en refusant de s'aligner sur les possibilités statutaires, la Direction du CNRS refuse de régler le problème de blocage des carrières des ITA.

Les discussions avec la direction ont conduit à mettre davantage l'accent sur les changement de corps ou de grade correspondant aux blocages les plus importants comme en IE2 ou TCE. Cette démarche reste insuffisante pour l'ensemble des ITA.

PROMOTIONS ITA 2007

Grades	en postes				en budget	
	Concours internes	Corps aux choix	Grades au choix	Sélections profession.	Total	Total
IRHC				25	25	73 607 €
IR1			91		91	457 973 €
IR2	50	23			73	319 352 €
IEHC			50		50	251 633 €
IE1			170		170	855 553 €
IE2	53	35			88	369 781 €
AI	92	66			158	657 328 €
TCE			29	60	89	322 604 €
TCS			95		95	478 103 €
TCN	20	30			50	188 982 €
AJTP			37		37	186 209 €
AJT	3	9			12	41 597 €
AGTP			2		2	10 065 €
AGT						
Total - en postes -	218	163	474	85	940	
Total - en budget -	1 097 121 €	479 918 €	2 385 484 €	250 264 €	4 212 787 €	4 212 787 €

L'apprentissage :

Nous avons été sollicités sur le dossier de l'apprentissage pour préparer le CTP du 18 décembre. Nous avons découvert à cette occasion qu'un bon nombre d'apprentis étaient déjà en fonction dans l'établissement. Les informations qui nous ont été communiquées se sont limitées à des listes d'apprentis avec les références correspondant à la formation préparée ainsi qu'à leur encadrement de formation au sein de leur service. Le CNRS souhaitait visiblement faire l'économie d'une discussion sur la politique d'apprentissage la mieux adaptée pour notre établissement et pour les apprentis. Il semble qu'aucune règle, ni méthodologie n'accompagne l'intégration de ces apprentis. Nous avons tout juste été sollicités pour donner « quitus » à la Direction sur la base d'une simple liste de noms. Nous avons vivement protesté contre la Direction qui n'a jamais montré la moindre volonté de discuter sur le fond de l'apprentissage.

Les sections du syndicat doivent débattre de cette question. Même si la situation ne nous a pas permis d'avoir un véritable débat sur la politique d'apprentissage au CNRS, nous avons défendu des principes élémentaires. Nous avons ainsi dénoncé l'absence de politique et de

suivi des apprentis qui ont conduit à des situations « exotiques » dans un grand nombre de cas, (par exemple une Directrice de recherche qui est maître d'apprentissage d'une jeune apprentie qui prépare un BTS d'assistante de Direction).

Nous sommes donc intervenus pour dénoncer :

- l'absence de cohérence entre le métier du maître d'apprentissage et la formation préparée par l'apprenti,
- les différences de qualifications excessives entre le maître d'apprentissage et le niveau de qualification préparé,
- dans le même esprit, le recours excessif à des chercheurs pour des apprentis (ITA),
- la confusion des rôles de maître d'apprentissage et de supérieur hiérarchique.

Nous avons proposé que le CNRS mette en œuvre une réflexion sur l'accompagnement des apprentis. Nous avons demandé :

- que le niveau du maître d'apprentissage soit du même niveau que la formation préparée par l'apprenti (soit le « n ») avec une tolérance pour le « n+1 »,
- que le maître de stage soit du même métier que l'apprenti,

- que les maîtres d'apprentissage aient une formation pour les sensibiliser à leur rôle de formateur,
- que le CNRS mette en place un suivi pendant et après la période d'apprentissage pour étudier :
- les raisons des éventuels abandons en cours de formation,
- la qualité d'encadrement des apprentis dans les unités,
- le taux de réussite ou d'échec aux diplômes préparés et les raisons le cas échéant,
- leur « employabilité » après leur formation et dans quel secteur (recherche, industrie).

L'absence de volonté de suivre les apprentis dans notre établissement les expose à des difficultés pouvant les conduire à l'échec de leur formation. Le SNTRS-CGT va devoir informer les apprentis de leurs droits et les accompagner au plus près dans leur unité avec de grandes précautions.

Conclusions :

Un certain nombre de ces dossiers comme l'évaluation des ITA est resté en sommeil pendant de long mois. A l'occasion du dernier semestre, les rencontres avec la

Direction ont conduit à constater un réveil de la direction. Il est difficile de savoir si ce « réveil » permettra de faire évoluer les dossiers positivement. Il est clair que le « pouvoir » de la DRH est considérablement limité par ce que la Présidente et le Directeur Général lui concèdent. Nous ne pouvons qu'être satisfaits d'avancer enfin. Ceci dit, en dehors du dossier sur l'emploi handicap qui apparaît évoluer de façon satisfaisante, les propositions et les revendications du SNTRS-CGT sont loin d'avoir été retenues dans les autres dossiers.

L'évaluation professionnelle des ITA se trouve réduite à un chapitre supplémentaire dans l'appréciation hiérarchique de l'activité de l'agent.

Concernant les promotions nous sommes encore loin d'obtenir les possibilités statutaires de promotions. Pour le déblocage de carrière, il n'en est tout simplement pas question.

Une seule certitude, seule la mobilisation des personnels peut renverser le rapport de force.

Didier Gori

INSERM

Réformes statutaires des instances scientifiques de l'INSERM Comité Technique Paritaire Central (CTPC) de l'INSERM du 22 décembre 2006

Le CTPC INSERM a été convoqué le mercredi 20 décembre 2006 pour voter les modifications des décrets concernant les modalités d'élections et la composition des prochaines CSS et du Conseil Scientifique de l'INSERM. Il y a aussi le décret sur la nomination des 7 futures CSS et des 3 interCSS.

Ce sont les « réformes » du DG qui sont ainsi formalisées, avec l'aval du Ministère, malgré l'opposition des organisations syndicales de l'Institut ! Une lettre intersyndicale a été envoyée au Ministère de la recherche pour redire que ces réformes n'avaient pas le "consensus" des syndicats !

Dans ce contexte, les représentants des personnels ont refusé de siéger CTPC du 20 décembre pour faire part de leur vive opposition aux principales réformes proposées par le Directeur Général pour les instances scientifiques (Conseil Scientifique et CSS). Dans la déclaration de boycott, les organisations syndicales ont réaffirmé que de telles mesures entraînent un recul général de la représentation des personnels (50% au lieu de 3/5^{ème} actuellement); elles affaiblissent la reconnaissance des instances scientifiques par la communauté de l'INSERM et la confiance dans les décisions que doivent prendre ces instances, confiance indispensable au travail des unités. De plus ces mesures mettent les instances d'évaluation de l'INSERM sous la tutelle de l'AERES, qui ne comprendra aucun élu direct de la communauté scientifique.

Les représentants des personnels exigent solennellement que le processus de renouvellement des CSS (puis du Conseil Scientifique) ne se fasse pas au détriment de la représentation des personnels concernés. Cette déclaration a été signée par les représentants du SNTRS CGT, du SNCS FSU, du SGEN CFDT RECHERCHE EPST, de la CFTC SCENRAC, du SNIRS CGC au CTPC INSERM.

Le CTPC a été convoqué à nouveau le vendredi 22 décembre 2006 où les textes ont été adoptés malgré l'opposition unanime de tous les syndicats.

Un autre texte sera bientôt soumis au CTPC concernant les procédures des concours de recrutement de chercheurs. Ce document comportera l'officialisation de la diminution du recrutement CR2 (à 40%) au profit des CR1 (à 60%), la présence des experts extérieurs aux CSS dans les jurys d'admissibilité et sélection sur dossier des candidats à l'audition. Ces mesures remettront en cause le recrutement des jeunes chercheurs et réduiront le rôle des membres des CSS au sein des jurys de concours.

Dans ce contexte de recul général on peut noter une avancée concernant la participation des élus C (ITA) à l'ensemble des travaux des CSS. Il est question que, dans le futur texte, les élus C puissent assister à la totalité des procédures de recrutement de chercheurs en tant qu'adjoints au jury (sans droit de vote). Il s'agit là d'une an-

cienne revendication défendue par le SNTRS et les élus C en CSS.

Des informations complémentaires ont été données à ce CTPC concernant la présence, dès cette année, de représentants de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et l'Enseignement Supérieur (AERES) dans les comités de visite pour les demandes de création d'unités. Dans certains cas, ces représentants de l'AERES pourraient être coordinateurs de la visite ce qui leur donnerait un rôle prépondérant.

Création de 7 nouvelles CSS :

1. Neurosciences, neuroendocrinologie, neurologie
2. Génétique, développement et oncogenèse, angiogénèse, muscle, vieillissement
3. Sciences et techniques appliquées à la médecine, santé publique
4. Cardiovasculaire, néphrologie, urologie, diabète, endocrinologie, reproduction, nutrition, obésité

5. Immunologie, maladies infectieuses, hématologie, hémostase
6. Gastroentérologie, hépatologie, pneumologie, dermatologie, système ostéoarticulaire et odontologie
7. Médicament, interface chimie biologie, bioingénierie, biothérapies, pharmacologie, toxicologie.

Création de 3 nouvelles Inter Commissions (IC) :

1. Psychiatrie et santé mentale
2. Chirurgie
3. Sciences sociales et économiques : systèmes sanitaires et santé des populations.

Le mandat des membres des CSS et du CS actuels est prolongé d'un an jusqu'à février 2008. La procédure d'élection pour la mise en place des nouvelles CSS doit démarrer en septembre 2007 selon les nouvelles modalités statutaires votées en CTPC.

Jean Kister

CAES INSERM :

Nouvelle convention sur les « prestations sociales » et le CESU - garde d'enfants :

L'ancienne convention couvrait les prestations suivantes : colonies de vacances, classes de nature, de mer et de neige, séjours linguistiques, séjours d'enfants en famille dans les centres de vacances agréés et les gîtes de France, centres aérés et la subvention « garde d'enfant » de moins de trois ans. Pour l'ensemble de ses prestations, l'INSERM a versé au CAES en 2006 la somme de 84 000 euros.

La loi du 10 juillet 2006 impose à l'INSERM, dès 2007, le remplacement de la subvention « garde d'enfant » au profit du « CESU garde d'enfant » et précise bien, dans le §3-3, que « *tout agent remplissant les conditions ... peut être bénéficiaire de CESU - garde d'enfant, quelque soit son revenu* », il s'agit donc d'une obligation de l'employeur vis-à-vis des salariés.

Nous rappelons que la subvention « garde d'enfant » était très restrictive ainsi seulement 35 enfants ont pu en bénéficier en 2006. Par contre le « CESU garde d'enfant » peut profiter à tout agent ayant un enfant de moins de 3 ans avec des subventions allant de 200 euros minimum à 600 euros par an et par enfant. Il est

estimé actuellement que le nombre d'enfants du personnel INSERM ayant droit à cette subvention est d'environ 600, soit une somme minimum de 120 000 euros. Cette somme est 10 fois plus importante que les subventions données dans le cadre de la subvention « garde d'enfant ». Or la somme proposée par l'INSERM pour assurer cette obligation légale est identique à celle donnée en 2006.

Le SNTRS-CGT n'est pas opposé a priori à la gestion par le CAES des obligations de l'INSERM concernant les « prestations d'action sociale interministérielles ». Néanmoins, le CAES ne peut assumer cette responsabilité qu'à condition que la somme versée par l'INSERM couvre la totalité des subventions dont les agents doivent bénéficier. Autrement le CAES pourrait se retrouver dans la situation de devoir assurer ces subventions au détriment des autres activités. D'autre part, la subvention INSERM doit aussi tenir compte des frais de gestion du « CESU » (3 à 5%) et du coût en temps de travail que cela implique, en tenant compte de l'évolution de carrière des agents concernés.

CNAS le 18 décembre 2006 :

Suite à l'intersyndicale INSERM et au CNAS exceptionnel du CAES INSERM du lundi 18 décembre 2006, ci-joint les résultats des votes au CNAS :

1) vote sur le projet de convention proposé : 10 CONTRE (vote à bulletin secret mais les déclarations à l'intersyndicale du midi donnent : 4 SNTRS CGT, 4 SNCS,

2 SNIRS), 4 POUR et 3 Abstentions (il manque donc 3 votes « pour » sur les 7 élus SGEN au CNAS !)

2) vote sur demande de renégociation de la convention afin d'obtenir les moyens indispensables à la mise en application totale du CESU - garde d'enfants : 10 POUR, 5 CONTRE, 2 Abstentions

Une rencontre a eu lieu en début 2007 entre les responsables du CAES et la DRH INSERM : l'administration propose une nouvelle rédaction de cette convention sur les prestations sociales sans le CESU - Garde Enfants qui devra être géré directement par l'INSERM. Un nouveau CNAS s'est tenu les 29, 30 janvier et 1^{er} février 2007 qui a voté cette convention ainsi modifiée, avec un budget 2007 versé par l'INSERM de 50 000 euros.