



# Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

Section Nationale INSERM

7, rue Guy Môquet - Bâtiment I - B.P. 8 - 94 801 Villejuif Cedex

Tél. : 01.49.58.35.81 - Mél : [sntrs-cgt@cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt@cnrs.fr)

Site Web : <http://sntrs.fr/>

## Compte Rendu rencontre SNTRS CGT avec le DGD Administration Inserm du mercredi 8 septembre 2021 (visioconférence) :

SNTRS CGT : Claudia GALLINA, Agathe ZOUIOUIECH, Magali TORRES, Patricia FERRARI

### Questions posées par le SNTRS CGT au nouveau DGD Administration Mr Damien ROUSSET

1/ Le SNTRS-CGT tient à vous remercier de ce rendez-vous et de ce temps d'échange que vous voulez bien nous accorder.

Depuis toujours notre syndicat à la volonté d'un dialogue social constructif et nous serons toujours prêt à participer aux réflexions qui pourront faire progresser les droits des personnels Inserm et contribuer à améliorer leurs conditions de travail et leurs revenus.

Les sujets que nous souhaitons abordés portent sur différents points qui nous semblent essentiels : les aspects indemnitaires et l'emploi, la communication à l'Inserm, les aspects Hygiène & Sécurité et Conditions de Travail, le volet social.

(Rencontre avec DGD recherche ?)

#### **Au niveau indemnitaires et emploi, 3 choses nous semblent essentielles :**

- Un premier point que nous souhaitons aborder concerne en effet **la politique salariale** :

Le SNTRS a noté un frémissement à ce niveau avec une toute petite augmentation de l'IFSE, mais cela reste, de notre point de vue, très insignifiant au regard du retard pris par les revenus des agents Inserm vis-à-vis du pouvoir d'achat (en particulier actuellement avec une inflation en hausse). De plus, le rapport rémunération/qualification reste très bas à l'Inserm par rapport au reste de la Fonction Publique. Et cette différence entraîne une fuite de notre personnel vers d'autres ministères ou administrations.

C'est pourquoi notre syndicat se bat depuis de nombreuses années pour une augmentation franche des salaires par le dégel du point d'indice ainsi qu'une intégration complète de nos primes dans notre salaire ou, à minima, dans le calcul de nos pensions, pour que les retraites des agents correspondent à leurs revenus en tant qu'actifs. *Nous souhaiterions savoir en particulier si l'Inserm compte intervenir activement auprès de nos ministères de tutelles pour que nos rémunérations soient à la hauteur de nos missions et au moins équivalentes à celles du reste de la Fonction Publique. (Des différences existent dans nos labos par rapport aux ITRF par exemple, et nos grilles RIFSEEP sont loin d'être les plus élevées de la Fonction Publique ...)*

- De plus, **les emplois précaires** ne cessent d'augmenter à l'Inserm. Avec la LPR et la mise en place des nouveaux CDI de Mission et Chaires de professeurs juniors, cela ne fera qu'accentuer ce phénomène.

**Que compte faire l'Inserm pour faire décroître l'emploi précaire dans les années à venir ?**

**Enfin les différences de traitement Hommes-Femmes** sont importantes à l'Inserm.

*Pour réduire ces inégalités, nous souhaiterions connaître quelles actions concrètes pourrait être engagées et dans quel délai ?*

*Quid de la nomination d'un nouveau responsable de la médiation pour les problèmes individuels, RPS ... ? Une personne avait été nommée mais elle a quitté l'Inserm, est ce que la nomination à ce poste d'une personne en charge de toutes les questions relevant d'une médiation est envisagée ?*

## 2/ Communication pyramidale et site Intranet

Les derniers mois ont montré la nécessité d'une bonne communication ou du moins d'une façon de communiquer optimal. On constate une différence de niveau d'information entre les régions, entre instituts d'une même région, par ex le mail avec le lien vers l'enquête RPS. Un outil très utile pour la communication est l'intranet. Effectivement on y trouve pas mal d'informations, néanmoins les informations précises sont très difficiles à retrouver (par exemple : les informations sur l'application du Passe Sanitaire à l'Inserm).

*Vous seriez-il possible d'engager un dialogue à ce niveau afin d'améliorer la situation ?*

## 3/ Action sociale et CAES

### **Budget 2021 : 200K€ à récupérer**

Les activités du CAES ont été très perturbées par la situation sanitaire depuis maintenant 18 mois. En 2020, le CAES n'a pas pu faire évoluer ses prestations pour répondre à cette nouvelle situation, nous n'avions aucune visibilité de l'évolution de la pandémie et de ses contraintes. Il a donc présenté un bilan budgétaire excédentaire. En 2021 de nouvelles prestations ont été mises en place, des activités de 2020 ont pu être réalisées mais d'autres ont encore été reportées.

Comme annoncé, une campagne d'investissement a débuté. L'Inserm a réduit de 200K€ le budget 2021 du CAES. Il n'est pas envisageable pour le SNTRS CGT de faire une croix sur les activités qui n'ont pas pu se réaliser et de ne pas prévoir celles programmées tous les ans par manque de budget. Pour une action sociale pertinente, il faut que son budget soit assuré. Pour rappel, celui-ci est régi par une convention portant la dotation du CAES à 0,62% de la masse salariale et devant tendre à 1%.

Le gel des salaires dans la Fonction Publique et l'augmentation du chômage touchent sévèrement les familles des salariés de l'Inserm. Pour beaucoup d'entre eux, l'accès aux vacances, à la culture, aux loisirs et au sport n'est possible que grâce aux subventions du CAES. *C'est pourquoi nous souhaiterions votre assurance que si les besoins du CAES réclament les 200K€ qui lui ont été supprimés, ceux-ci lui seront restitués pour répondre aux demandes de soutien des agents et de leur famille.*

## 4/ H&S

Les nouveaux CSA vont se mettre en place dans un an environ. *Quelles informations avez-vous ?*

## 5/ COM et orientations Recherche

*Une rencontre du même type avec Thomas Lombès, DGD- Stratégie, sera-t-elle organisée ?*

*Où en sommes-nous du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) ?*

### **Les réponses du DGD-Administration**

- Il se dit attaché au dialogue social qui est pour lui un attrait de son poste à l'Inserm

- Pour ce qui concerne le niveau de rémunération des agents : il nous renvoie à la LPR  
(Le SNTRS fait remarquer que pour l'instant il n'y a guère d'avancées même avec la LPR)

- Pour inégalité H-F, c'est un objectif important avec la signature de sa lettre d'engagement en tant que chef de service dès son arrivée et une réunion avec les correspondants régionaux pour l'égalité.  
Il portera un regard attentif sur les effets des actions mises en place pour voir si le plan actuel est suffisant ; s'il le faut il y aura une révision du plan.

- Médiatrice/teur : une volonté de mettre en place cette fonction existe avec la recherche actuellement de la bonne personne' -> Actuellement il y a un relais RH et un relais DAJ si nécessaire.  
(Le SNTRS souhaiterait que la nomination de la médiatrice/teur soit accompagnée de moyens suffisants, et qu'il-elle bénéficie d'indépendance et de neutralité dans la réalisation de ses missions.)

- La communication : le sujet est noté et un RDV sera pris avec les DR pour éviter les disparités d'informations et les différences de délais de transmissions aux agents.

- CAES : il n'était pas au courant du sujet des 200 K€ soustrait au budget du CAES pour 2021 et n'a pas souhaité s'engager à ce sujet.

*(Le SNTRS ne lâchera pas l'affaire)*

- CHSCT : le DGD-Administration dit avoir la volonté de faire au mieux avec un dialogue H et S dans le nouveau cadre à venir et dans le respect des textes.

- Le COM (*Contrat d'Objectifs et de Moyens*) : il n'y a toujours pas de retour du ministère des finances concernant les moyens. Pour le DGD, cela implique peut-être une obligation de revoir les objectifs à la baisse si les moyens ne correspondent pas aux attentes de l'Inserm *(Le SNTRS constate le retard pris.)*