



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 - Fax : 01.49.58.35.33 - Mél : sntrsins@vjf.cnrs.fr
Site Web : <http://sntrs.fr/>

Compte Rendu SNTRS CGT du Comité Technique Inserm du mercredi 10 juin 2020 (Visio) : Bilan Social 2019

Pour le SNTRS CGT : Claudia GALLINA, Frédérique FROUIN

Ordre du jour : Bilan social 2019

Présentation rapide du plan par les RH

Les interventions des organisations syndicales

Dans une longue intervention, la grande majorité des points sensibles du bilan social et présentés dans le [document](#) réalisé par le SNTRS ont été soulevés par les différentes OS présentes, avec un accord unanime sur les constats.

Le SNTRS a insisté sur les problèmes qu'engendrent les **blocages de carrières** qui démotivent les personnels et sur le **niveau important de la précarité à l'Inserm**. Le **manque de postes statutaires** tant au niveau des chercheurs, que des IT ne favorise pas la pérennisation des savoirs faire au niveau des laboratoires et la LPPR, avec ses contrats de mission et tenure track, ne présage pas une amélioration de cette situation.

Le SNTRS pointe également l'importance de **recruter rapidement des médecins de prévention** lorsqu'il n'y en a pas (région parisienne en particulier) et ce tout particulièrement en cette période de crise sanitaire COVID où le suivi des personnels devra sans doute être renforcé

Dans le bilan social, on constate aussi une **augmentation des accidents de services et une hausse des arrêts maladie**. Cela est peut-être lié au vieillissement des agents. Il semble aussi que les CDD soient plus concernés ce qui pourrait s'expliquer par le niveau de stress de ces populations précaires.

Le SNTRS pointe le **nombre toujours plus faible de DU Inserm et le manque de femmes à ces postes**. L'Inserm n'étant pas l'employeur de la majorité des DU (PU-PH), cela rend difficile une incitation forte de la direction pour faire évoluer la parité. Plutôt qu'une incitation financière pour les unités qui nommeraient une femme à leur direction proposée par le SGEN, le SNTRS préférerait une alternance de la gouvernance Homme-Femme des laboratoires.

Au niveau de **l'action sociale**, une alerte a été émise sur une probable augmentation des tarifs du repas des agents en restauration collective du fait de la baisse des rationnaires au cours du confinement.

Il a été également noté que le montant utilisé pour la restauration collective est en baisse (30% du budget de la politique sociale alors qu'il y quelques années le montant était bien plus important, équivalent au budget du CAES). De plus les chèques vacances et les CESU sont moins utilisés par les agents ce qui est peut-être dû à la baisse du pouvoir d'achat liée au gel du point d'indice (l'incapacité d'épargne) d'une part et au manque de communication sur ces avantages d'autre part.

Deux questions diverses sont posées au PDG :

Un **redécoupage des CSS** est-il prévu pour le prochain mandat ?

Pourquoi le **plan stratégique** ne prévoit-il **pas de demandes de moyens et de postes** ?

Réponses du DRH

La médecine de prévention

Le recrutement est en cours avec plusieurs candidatures sont étudiées actuellement.

Action Sociale :

La Commission Nationale de la Politique Sociale (CNPS) doit se réunir prochainement et tous les points soulevés par les organisations syndicales seront abordés.

Réponses du PDG

Emploi statutaire

Il est resté stable sur 10 ans malgré une conjoncture défavorable. « *C'est plutôt courageux de la part des précédents PDG de l'Inserm* » et on espère pouvoir faire mieux avec la LPPR et les nouvelles modalités qu'elle contient.

Emploi contractuel

On constate une certaine stabilité. **La tendance est le reflet de la politique de financement de la recherche.** Hors de question pour l'Inserm de transformer les CDI actuels en fonctionnaires, des possibilités différentes seront offertes par le LPPR : CDI de mission, tenure track.

L'Inserm aura une vigilance particulière sur l'évolution des emplois précaires. Des règles et des garde-fous doivent être mis en place avec les Délégations Régionales et les DU qui signent les contrats afin que la situation soit maîtrisée.

Parité Homme-Femme

Le PDG rencontrera prochainement Marianne Desmedt (chargée de mission parité) pour lister ses propositions. Ce travail fait partie de la feuille de route 2020.

Le PDG fera également des recommandations fortes au jury pour la parité.

La possibilité d'attribuer un bonus de 'féminisation' aux unités dirigées par une femme est jugée comme une piste intéressante.

Il faut également mettre en place des formations des collègues femmes à ce type de responsabilité.

L'émergence d'un DU est un processus complexe de cooptation et une codécision avec les partenaires (CNRS, Univ...).

Nombre de DU Inserm

40% des DU sont des PU-PH et les femmes sont peu nombreuses dans cette population. De plus il y a à l'Inserm 4000 PU-PH pour seulement un peu plus de 1700 chercheurs Inserm dans les unités.

Il faut que l'Inserm forme ses personnels à la prise de leadership qui est plus culturelle chez les PU-PH. Il faut aussi redonner aux DU quelques leviers pour rendre ce job plus attractif.

Baisse candidatures aux postes chercheurs

- 22% en 2019 mais un peu mieux cette année que l'année précédente. C'est probablement conjoncturel et lié au fait de la séparation des concours primo-entrants entre le CNRS et l'Inserm.

Cependant on ne peut pas nier le manque d'attractivité et la LPPR ouvre des possibilités. Mais beaucoup de moyens vont aller à l'ANR et beaucoup à l'abondement financier au-delà des équipes projets proprement dites.

Il faudra avoir une très grande vigilance sur la répartition entre les établissements employeurs et les établissements hébergeurs. Il faudra veiller ce qu'il y ait une juste part pour l'Inserm et il faudra être attentifs non seulement au texte de loi mais également aux décrets d'application (les autres EPST sont sur cette même ligne de vigilance).

Augmentation de l'âge des chercheurs

C'est l'effet du retard de recrutement avec une augmentation des critères aux niveaux des travaux (publications ...). Il faut travailler sur les critères de recrutement pour qu'ils ne tiennent pas seulement compte des travaux mais aussi de la plus-value à venir. La LPPR offre des possibilités pour orienter les recrutements vers les plus jeunes.

Evolution de la répartition géographique des chercheurs (plus en région)

Si l'on compare l'implantation au PIB, l'Ile de France représente 31% du PIB et 47% des chercheurs Inserm. C'est donc une surreprésentation qui existe également pour les régions Rhône-Alpes-Auvergne, PACA et Occitanie. Il n'y a pas de raison de protéger l'Ile de France alors qu'il n'y a pas d'obstacles pour les régions à accueillir la recherche et elles sont demandeuses.

Les CSS au prochain mandat

C'est un sujet sur lequel un travail est en cours avec le DESP et les ITMO. La situation de la CSS3 et CSS6 n'est pas satisfaisante. Actuellement il y a un travail sur l'amélioration du découpage mais il n'y a pas de solution idéale. Les périmètres vont probablement bouger pour la prochaine candidature.

Le plan stratégique :

(L'absence de demande de moyens et de postes dénoncés par toutes les OS)

« *Le plan stratégique doit faire rêver et les moyens vont se discuter maintenant au niveau du contrat d'objectif.* »

La LPPR sera bien de 400 Millions car il y a une diminution des budgets de l'Agence Spatiale.

L'Inserm devrait avoir quelques moyens même si une grande partie va à l'ANR

L'action de l'Inserm pendant la période COVID a été importante dans l'organisation de la recherche mais pas seulement : « *on a joué plus que notre rôle* ».

Au niveau du contrat d'objectif les gros opérateurs comme l'Inserm devraient avoir une vision pluriannuelle des moyens.

Vote du Bilan Social : 8 pour (SNPTES, SGEN, SNTRS), 2 contre (SNCS)

Rappelons que le vote du Bilan Social signifie que celui-ci est sincère et complet ce qui est le cas de celui de l'Inserm. En aucun cas, pour le SNTRS-CGT, ce vote signifierait une quelconque approbation de la politique menée par la Direction de l'Inserm. C'est pourquoi le SNTRS CGT a voté sans réserve pour le Bilan Social 2019.