



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

Compte Rendu SNTRS CGT réunion DRH - OS Inserm du 12 mars 2018

Syndicats présents : SNTRS CGT, SNCS FSU, SGEN CFDT, SNPTES, CFTC

Délégation SNTRS CGT : Jean KISTER, Carlos LABAT, Magali FASSEU, Frédérique FROUIN

Ordre du jour :

- 1- Télétravail
- 2- Bilan RIFSEEP 2017
- 3- Prime chercheurs
- 4- Postes complémentaires concours externes IT 2017

1- Télétravail

Présentation par le Bureau de la Politique Sociale (BPS-DRH) de la mise en œuvre du télétravail à l'Inserm (résumé)

Etat des lieux du télétravail en France (étude de 2010) : de 8 à 17% des salariés en télétravail selon les sources et les critères. En Europe, cela peut aller de 20 à 30%.

Éléments de bilan « Pour » ou « Risques » :

POUR :

- Réduction du temps de transport
- Augmentation du temps de travail utile
- Facteur d'automatisation de l'agent
- Repenser l'organisation du travail dans une perspective d'amélioration

RISQUES :

- Isolement professionnel
- Sentiment de culpabilité de l'agent (pouvant entraîner une sur implication)
- Réduction de l'influence au bureau et impact sur la carrière
- Sentiment d'urgence permanent (risque lié à l'usage des Technologies d'Information et de Communication)

Le télétravail a déjà été appliqué à titre expérimental dans d'autres EPST : INRIA (1/01/2017) et IRSTEA (1/01/2018). Au CNRS et à l'INRA, des réflexions sont en cours avec consultation des organisations syndicales.

A l'INSERM, le télétravail est appliqué seulement pour les agents reconnus handicapés.

Présentation du décret **Fonction Publique n°2016-151 du 11 février 2016** et de l'arrêté du MESRI du **3 novembre 2017**.

Mise en place du télétravail à l'Inserm :

- 1- **Consultation des agents et des directeurs** (questionnaire)
- 2- **Mise en place d'un groupe de travail** (DRH, directeur labo, Délégué Régional, ... et 3 représentants des organisations syndicales) : modalités de la mise en œuvre du télétravail et son accompagnement
- 3- **Comité de suivi (DRH – syndicats)**
- 4- **Consultation du CHSCT et du Comité Technique**
- 5- **Mise en place effective à titre expérimental au 1^{er} janvier 2019**

Déclaration du SNTRS CGT :

Sur le fond, le SNTRS CGT n'est pas contre le principe du télétravail mais, comme la CGT, nous émettons des réserves importantes.

Le télétravail peut constituer une amélioration des conditions de travail pour certains personnels, avec la **diminution du temps de transport ou des facilités pour les travailleurs en situation de handicap**, notamment. Toutefois, les risques de désocialisation du travail, de réduction des collectifs de travail, de manque d'encadrement, de surcharge de travail, d'intrusion de l'employeur dans l'espace privé du salarié ... ne sont pas levés.

Le **décret Fonction Publique n°2016-151** précise les modalités d'application du télétravail notamment (article 7) la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité, les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts du télétravail, la formation aux outils ... Selon ce décret Fonction Publique, la mise en œuvre est à la charge financière des établissements, notamment les frais occasionnés.

Or l'**arrêté du 3 novembre 2017 publié par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est insatisfaisant**, dans la mesure où l'agent demandant le télétravail doit « *prévoir un espace de travail permettant l'usage d'équipements destinés aux échanges téléphoniques et à la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle.* » (art. 6). L'agent « *est garant de [la] conformité* » électrique (art. 6) et doit fournir une attestation ou une déclaration sur l'honneur qui vise à déresponsabiliser l'administration. L'agent doit fournir une « *attestation d'assurance* » pour son domicile sans que l'éventuel surcoût soit à la charge de l'employeur. De même, l'agent en télétravail « *doit veiller à l'intégrité et à la bonne conservation des données* » et « *s'engage à respecter la confidentialité et protéger l'intégrité des informations* » (art. 3) sans que les moyens lui soient nécessairement fournis par l'administration... **C'est pourquoi la FERC CGT (dont fait partie le SNTRS) a voté contre cet arrêté au CT MESR car il ne correspondait plus du tout aux engagements du décret de la Fonction Publique !**

Nous serons donc **très vigilants dans la mise en place du télétravail à l'Inserm** notamment aux garanties données aux agents sur la **prise en compte des frais d'installation par l'employeur**, sur le **droit à la déconnexion** et donc au respect des tranches horaires et de la pause méridienne.

Nous sommes d'accord avec le calendrier proposé (groupe de travail, consultation du CHSCT puis vote au CT Inserm) pour une **mise en place effective à titre expérimental au 1^{er} janvier 2019**.

Nous sommes plutôt pour limiter le nombre de jours autorisés en télétravail par semaine (1 journée à 1 journée et demie) afin de limiter l'isolement de l'agent vis-à-vis de son collectif de travail.

Nous alertons les agents sur l'illusion que le télétravail leur permettrait d'échapper au stress de la hiérarchie et aux mauvaises conditions de travail : l'expérience montre paradoxalement qu'un agent en télétravail peut se voir encore plus harcelé par téléphone ou mail par son supérieur ! De même, il y a un risque possible que l'absence d'un ou plusieurs jours en télétravail entraîne une remise en cause des primes ou des possibilités de promotion !

Enfin, nous tenons à signaler que **télétravail ne signifie pas forcément travail à domicile. Il peut aussi signifier travail réalisé dans un lieu « tiers »** proche du domicile mais pouvant être mutualisé entre plusieurs agents voir plusieurs organismes.

2- Bilan RIFSEEP 2017

Présentation du bilan 2017 du RIFSEEP et de la nouvelle cartographie des fonctions en cours en 2018 :

Le DRH tenait à répondre aux diverses communications des syndicats sur le fait que l'Inserm serait l'organisme le moins disant au niveau du montant du socle de l'IFSE ! (*voir tableau publié par le SNTRS [ici](#)*). Ainsi, il annonce que **plus de 60% des IT Inserm ont reçu une IFSE supérieure au socle ministériel** ! Ainsi, le coût des primes IT (PPRS + prime informatique + IFSIC + prime technicité) pour le 1^{er} semestre 2017 (avant le RIFSEEP) se montait à 6,247 millions d'euros et pour le second semestre (avec application du RIFSEEP au 1^{er} septembre 2017) à 7,233 millions d'euros, donc les IT y ont gagné !

Il faut maintenant passer de la phase d'installation du RIFSEEP, reposant sur le principe qu'une fonction correspond à un grade, à ce qui est le cœur de la réforme, **la définition des fonctions correspondant aux différents groupes d'IFSE**. Pour cela l'Inserm est en train de définir une **cartographie fine des métiers** spécifiques (avec l'observatoire des métiers). Il y aura une concertation au niveau interne RH (pour fin avril 2018), puis avec les syndicats, pour une **mise en place en fin du 1^{er} semestre 2018**.

Le DRH a insisté pour dire que **le processus d'appréciation des IT avec GAIA et celui du RIFSEEP (IFSE et CIA) étaient complètement dissociés l'un de l'autre** !

Déclaration du SNTRS CGT :

Tout en lui rappelant notre opposition de fond sur le RIFSEEP, qui dissocie la prime du grade et sera donc source d'inégalité entre agents, nous avons confirmé que **le socle d'IFSE proposé par l'Inserm était bien parmi les moins disants des EPST**, et que, si des IT ont plus que ce socle (avec les primes complémentaires de l'ex PPRS) à l'Inserm, cela était aussi le cas dans les autres EPST.

Nous avons réitéré notre demande que **l'Inserm aligne les montants de l'IFSE sur ceux des ITRF des universités** comme cela est demandé dans la lettre du 10 novembre 2017 de la Ministre de l'ESR (*lire [ici](#)*). S'il faut exiger des moyens supplémentaires aux ministères ESR et du Budget, nous sommes prêts à le faire !

3- Prime chercheurs

Déclaration du SNTRS CGT :

La prime des chercheurs est un complément de rémunération (et non pas une prime au sens propre car non liée à un résultat). Alors qu'à sa création elle représentait 22% du salaire, sa non indexation a eu pour conséquence, avec la très forte inflation des années 1970-1980, sa dévalorisation. Elle était tombée si bas que son indexation en 1991 a très peu changé les choses. **Elle ne représente actuellement que 2 à 3% du salaire**.

Les chercheurs, avec les enseignants, sont les seuls fonctionnaires à avoir des primes fonctionnelles aussi dérisoires. Compte tenu de l'engagement professionnel des chercheurs, qualifier cette situation d'indécente n'a rien d'excessif.

Dans la fonction publique, hors recherche et enseignement, les primes représentent 30% du salaire. Nous en sommes loin concernant les IT alors que dire des chercheurs.

Le SNTRS-CGT demande donc que les CRCN et CRHC aient le montant moyen des primes des IR2 soit 5845 €, les DR2 le montant moyen des primes des IR1 soit 8473 € et les DR1 et DRCE le montant moyen des primes des IRHC soit 12 838 €. Par ailleurs nous demandons aussi **l'abandon de la prime PEDR** versée à une petite partie des chercheurs sur des critères d'« excellence » douteux et attribuée surtout aux hommes et en majorité aux Directeurs de Recherche (selon le bilan social Inserm) !

Réponse du DRH :

Il a déclaré être conscient de cette situation mais indique qu'il a peu de marge de manœuvre financière ! Il a évoqué le montant élevé du CET (Compte Epargne Temps) à plus de 4 millions d'euros dont près de 80% sont versés à des chercheurs ! Il a dit que, s'il avait les moyens, il préférerait raisonner en une prime pour tous les chercheurs sans distinction entre CR et DR. Il accepte le principe d'un groupe de travail DRH – OS sur ce sujet.

Nous lui avons répondu que s'il y avait beaucoup de chercheurs bénéficiant du GIPA, cela était dû à **leur situation de blocage de carrière en CR1 ou en DR2 !** De même, si certains préfèrent se faire indemniser leurs congés sur leurs comptes CET, **cela est certainement dû à leur faible rémunération et primes !** Et, qu'en tant que syndicat, nous étions prêts à nous adresser aux tutelles ministérielles pour obtenir les moyens financiers pour revaloriser la prime ainsi que les salaires des chercheurs à l'Inserm !

4- Postes complémentaires concours externes IT 2017

Déclaration du SNTRS :

Le SNTRS avait fait part au Comité Technique du 29 novembre 2017 (cf [CR SNTRS](#)) qu'il y a eu dans certains **concours externes IT 2017 des « postes supplémentaires » annoncés lors du concours** avec des profils de postes différents de celui du concours initial, sur des sites différents pouvant être très éloignés. Le SNTRS a fait remarquer **qu'il n'y avait aucune transparence sur ces postes supplémentaires aux concours externes, ni dans le Bilan Social, ni dans les procès-verbaux** des jurys des concours et donc personne n'avait accès à ces informations ! De plus cette situation peut engendrer un doute sur l'égalité des candidats ou de ceux qui auraient pu être candidats si ces postes supplémentaires avaient été affichés lors de l'annonce du concours.

Réponse du DRH :

Le DRH a expliqué que ces postes en plus sont pris sur les listes complémentaires des concours et évitent d'attendre un an de plus quand un poste se libérait et que cela profitait aussi aux CDD en fin des 5 ans pour avoir un poste. Il a donné le **bilan pour les concours externes IT 2017** : en plus des **75 postes ouverts** au recrutement, il y a eu **12 postes pourvus sur listes complémentaires** dont 6 venant de concours infructueux lors de l'exercice précédent et 6 provenant de vacances de postes entre deux exercices (détachements, décès, non titularisation en fin de stage, ...).

Le DRH a accepté qu'il y ait une information sur ces postes complémentaires dans le bilan social.

<p>ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS THESARDS REJOIGNEZ UN SYNDICAT <i>Intercatégoriel</i> <i>Indépendant</i> <i>Démocratique</i> <i>Unitaire</i></p>	<p>J'adhère au S.N.T.R.S.-C.G.T</p> <p>NOM : _____ Prénom : _____</p> <p>Corps et grade : _____</p> <p>Adresse du labo ou service : _____</p> <p>Téléphone : _____ Fax: _____</p> <p>Courrier Electronique : _____</p>
<p>SNTRS-CGT section nationale INSERM 7, rue Guy Môquet 94801 VILLEJUIF Tél. 01 49 58 35 81 - Fax 01 49 58 35 33 mail : sntrsins@vjf.cnrs.fr - web :: http://www.sntrs.fr – twitter : https://twitter.com/SNTRSCGT_INSERM</p>	