



**COMPTE RENDU DE CSAE  
(COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION D'ETABLISSEMENT)  
DU MARDI 4 JUIN 2024**

**Point n°1 : Rapport Social Unique 2023 (ex Bilan social), pour avis**

L'édition **2023 du Rapport Social Unique** comporte trois parties : Emploi, Développement social et professionnel et Evolution de la réglementation.

Il consiste en une photographie de l'année 2023 et intègre des séries statistiques pluriannuelles pour certains indicateurs, départs en retraite, résultats d'appels d'offre CPJ.

Il sera publié prochainement sur Inserm pro.

Au 31 décembre 2023, 8 691 personnes physiques payés par l'institut : 4972 fonctionnaires 3543 contractuels 176 vacataires., 349 Directeurs de structure 73% et seulement 27%, 109 Inserm, 46 CNRS, 115 HU, 72 Universités, 7 autres (CEA...)

CCS3 20% des CR

Points relevés par les organisations syndicales :

- Les primes représentent 20% des salaires.
- Augmentation importante des contrats précaires en un an +13%.
- Quasi disparition des adjoints techniques sur les 10 derniers années
- Dans le même temps on perd 19% de techniciens
- 139 départs en retraite en 2023, âge moyen 64,4 ans

Le directeur administratif indique que maintenant l'Inserm est confronté au phénomène de démission des fonctionnaires.

Le Directeur Général s'engage sur le fait que la maternité ne doit pas être un frein.

**Résultat du vote**

- Contre : 2 (2 voix SNCS-FSU)
- Abstention : 8 (4 voix SGEN-CFDT ; 3 voix SNTRS-CGT ; 1 voix SNPTES-UNSA)

Bien que le RSU soit un bilan chiffré, les organisations syndicales ont émis un avis défavorable afin de signaler le mécontentement des agents face aux politiques menées en termes de conditions de travail qui se dégradent un peu plus chaque année ainsi qu'au regard des recrutements comme des promotions de femmes qui sont toujours inférieures à celles de hommes.

**Point n°2 : Plan de formation 2024 2026, pour avis**

Les orientations du plan de formation triennal de l'Inserm vise à proposer aux personnels une offre de développement des compétences.

Ce plan voit :

- L'offre de formation scientifique augmente un peu, surtout au bénéfice de l'expérimentation animal.
- L'offre concernant la valorisation de la recherche qui devrait encore prendre de l'ampleur
- Amorçage de l'évolution de l'offre de formation en management
- Offre d'e-formation prête pour être déployée
- Programme de formation LORIER se structure

La volonté de l'administration est de :

- Former pour accompagner les avancées scientifiques de demain : bioinformatique et utilisation de l'Intelligence Artificielle
- Faciliter l'accès à tous à la formation et au développement des compétences : parcours d'intégration, parcours métiers, e-formation
- Accompagner les évolutions des métiers et des services de soutien à la recherche pour améliorer le quotidien des personnels de recherche : services financiers, Sifac +, GEDRH, évolution de la formation.

- Répondre aux attentes sociétales : égalité professionnelle, inclusion, transition écologique, science ouverte, qualité, LORIER
- Améliorer la qualité de vie au travail et le développement des personnels : évolution de l'offre de formation en management préventions des RPS, échanges de pratiques, harmonisation des offres de formation avec partenaires

Les organisations demandent à ce que ces informations redescendent à tous les agents.

Question sur la formation sur Sifac + réponse de l'administration : la formation sera assurée en décembre pour les délégations régionales et en janvier pour les labos

**Résultat du vote**

- Pour : **10 (4 voix SGEN-CFDT ; 3 voix SNTRS-CGT ; 2 voix SNCS-FSU ; 1 voix SNPTES-UNSA)**

Le Plan de formation a été adopté.

**Point n°3 : Structuration du dossier individuel de l'agent public, pour avis**

Dématérialisation du dossier individuel des agents contractuels de droit public et des fonctionnaires de l'Inserm.

Le dossier individuel de l'agent public est composé des documents qui intéressent sa situation administrative, notamment ceux qui permettent de suivre son évolution professionnelle. Le dossier individuel est unique.

Questionnement des organisations syndicales sur la sécurité de ces dossiers, ils seront accessibles seulement aux personnels des ressources humaines des délégations.

**Résultat du vote**

- Pour : **10 (4 voix SGEN-CFDT ; 3 voix SNTRS-CGT ; 2 voix SNCS-FSU ; 1 voix SNPTES-UNSA)**

Le texte est adopté

Il a été demandé des détails sur les accès aux dossier des agents, qui sera chargé de numériser les dossiers du flux et du stock des dossiers connaissant les difficultés des délégations relatif au turn over des personnels.

**- Point n°4 : Présentation du nouveau libellé du service de la cohérence des systèmes d'informations, pour avis**

Le Service de la Cohérence des Systèmes d'Information change d'intitulé et devient Service de la Cohérence et de la Transformation Numérique.

Les représentants des personnels ont demandé le nouvel organigramme afin de connaître la nouvelle répartition de la charge de travail car ce service est incomplet. Par ailleurs il a été demandé détailler les 300KEuros de fonds requis pour ce service.

**Résultat du vote**

- Pour : **1 (1 voix SNPTES-UNSA)**

- Abstention : **9 (4 voix SGEN-CFDT ; 3 voix SNTRS-CGT ; 2 voix SNCS-FSU)**

Le vote des organisations syndicales indique la gêne des représentants du personnel concernant la mise aux voix d'un point qui était inscrit à l'ordre du jour pour information et non un avis. Les organisations syndicales n'ont pas eu le temps d'instruire ce point, ni de se concerter, et ont dû décider en séance de leur vote.