



# ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX COMMISSIONS SCIENTIFIQUES SPÉCIALISÉES DE L'INSERM 2022-2026 COLLÈGE C (INGÉNIEUR·E·S ET TECHNICIEN·NE·S) **CSS7 : « Technologies pour la santé »**

**Nos candidat·e·s sont vos collègues, qui, comme vous, veulent défendre les métiers de la recherche.**

La recherche scientifique est avant tout une aventure collective où les diverses spécialités concourent aux résultats communs. Alors que la concurrence exacerbée entre structures et individus entraîne des effets aux conséquences graves. Le rôle des ingénieur·e·s et des technicien·ne·s est primordial dans ce processus collectif. Ce rôle doit être reconnu dans leur progression de carrière tout comme dans leurs conditions de travail et leurs participations aux décisions. La présence des élu·e·s C dans les CSS est donc essentielle.

## *Des élu·e·s C dans les CSS pour quoi faire ?*

Le personnel technique a une place fondamentale dans la recherche car il garantit les savoir-faire et la continuité des laboratoires et des services (administratifs, DSI...). La présence d'élus·es C est donc primordiale dans l'évaluation des laboratoires pour une bonne prise en compte des conditions de travail réelles dans la recherche.

## *Les élu·e·s SNTRS-CGT se battent :*

**Pour la défense des laboratoires et du personnel**  
La visite des laboratoires par les élu·e·s IT des CSS garantit la prise en compte de problèmes tels que l'Hygiène et la Sécurité, l'égalité professionnelle Femme-Homme, la formation, le statut et la promotion du personnel, le fonctionnement transparent et démocratique, la cohérence entre projets et moyens.  
C'est par exemple grâce au signalement de l'élue C du SNTRS-CGT d'une CSS Inserm que de graves dysfonctionnements au sein de l'IHU de Marseille ont pu être mis à jour. En révélant des faits de harcèlements et d'agressions sexuelles, la CGT a aidé au licenciement de l'agresseur en travaillant en bonne

intelligence avec la direction du CNRS. Cet exemple démontre la nécessité d'un accès à tous les documents pour tous les élu·e·s, l'importance pour tous les élu·e·s C des CSS de pouvoir visiter les unités, d'en rencontrer les membres qui le souhaitent, et de participer à la rédaction de l'avis de pertinence. Nous veillerons systématiquement à ce que soit maintenue la présence des représentant·e·s du personnel IT élu·e·s C dans les comités de visite.

## **Pour une évaluation indépendante et transparente**

Les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) sont des instances chargées de l'évaluation des structures (Unités, Equipes, Centres de Recherche, ...), du recrutement et de l'évaluation des chercheur·se·s.

Aujourd'hui l'évaluation des unités de recherche est réalisée par des comités ad hoc de l'HCERES qui ne comportent pas de représentant élu·e·s IT. Nous demandons le retour de l'évaluation au sein des instances scientifiques de l'Inserm car la présence des élu·e·s du personnel garantit un minimum d'indépendance et de transparence dans le processus d'évaluation.

## **Les élu·e·s du SNTRS-CGT s'engagent :**

- A interpellier les tutelles et la direction des unités de vos problèmes et les porter au sein des CSS,
- A vous informer des réponses obtenues et du résultat de l'évaluation,
- A agir dans les jurys de concours IT internes et externes, pour garantir l'égalité de traitement des candidat·e·s et le respect des règles.

## **Voter pour les candidat·e·s SNTRS-CGT, c'est revendiquer :**

- Une évaluation des laboratoires qui soit collégiale et basée sur des critères scientifiques, en opposition à toute dérive vers une évaluation sanction, et avec la prise en compte des problématiques des ingénieurs et technicien·ne·s ;
- De défendre l'évaluation scientifique nationale et comparative des unités ;
- Une politique de recrutement précoce des chercheur·se·s et des IT ;
- Le recrutement des personnels sur des postes statutaires et la titularisation des personnels précaires sur fonctions permanentes ;
- De faire respecter l'égalité de traitement des agent·e·s, pour l'égalité professionnelle Femme/Homme ;
- D'améliorer les conditions de travail ;
- De soutenir la démarche de Développement Durable et de Responsabilité Sociétale dans la recherche à l'Inserm ;
- De défendre la contribution des IT dans le travail de recherche ;
- Une revalorisation des salaires, des primes et des carrières.

## Pourquoi le SNTRS CGT a voté contre les nouvelles CSS Inserm mandat 2022-2027 ([lire ici](#))

Le SNTRS-CGT, avec l'ensemble des représentants des personnels, a voté contre le texte régissant le renouvellement des commissions scientifiques spécialisées (CSS) pour la mandature 2022-2026. En effet, la proposition de sept CSS dont deux en surcharge de travail engendre des dysfonctionnements, alors que la création de 8 voire 9 CSS aurait été plus logique. En effet, une augmentation du nombre de CSS est la seule véritable solution pour résoudre la surcharge de travail de certaines CSS. Cependant, la direction est restée sur ses positions, alors que les

6 CSS sortantes ont été soumises à des surcharges de travail, surtout pour la CSS 3 (qui évalue 25 % des chercheurs de l'Inserm). Le PDG a donc refusé d'aller au-delà de la création de 7 nouvelles CSS (la CSS 6 sera scindée en 2). Les représentants des personnels avaient aussi souhaité la révision des règles sur les conflits d'intérêt en les maintenant strictement aux liens professionnels et personnels (projets, liens autorisés, publications, productions communes) et non aux liens liés à l'appartenance à une ville, une région ou une vague HCERES.

**Le SNTRS CGT défend les revendications de tous les personnels pour des moyens et des conditions de travail dignes. Il revendique également la revalorisation de nos rémunérations.**

Le gel du point d'indice impacte notre pouvoir d'achat qui connaît une baisse sans précédent 10,8 % sur les 10 dernières années. Nos grilles de salaire ne reconnaissent pas nos qualifications.

Nos régimes indemnitaires sont parmi les plus bas de la fonction publique d'État. Les augmentations des primes pour le personnel restent dérisoires et ne rattrapent pas la perte de pouvoir d'achat sur dix ans. Le RIFSEEP, présenté lors de sa mise en œuvre en 2017 comme un outil de revalorisation du régime indemnitaire des IT, n'a comme objectif que l'individualisation des primes. Les revalorisations du montant de la part technicité, le changement de groupe de fonction et l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) sont à l'entière discrétion des responsables hiérarchiques, dans la plus grande opacité.

Nous avons dénoncé la mise en place du RIFSEEP, qui individualise le salaire et casse la cohésion des collectifs de travail.



**Derrière un affichage de l'augmentation des primes en réalité c'est l'individualisation des revenus qui s'amplifie !**

**Aussi ne vous abstenez pas, VOTEZ et FAITES VOTER pour les candidat·e·s présenté·e·s par le SNTRS-CGT !**

### CSS7 : « Technologies pour la santé »

Nom	Prénom	Corps	Service	Ville
GIRON	Alain	IR1	U1146	Paris
MESSIAEN GAGNON	Nathalie	TCN	US041	Lille
AKNIN	Marie-Laure	IECN	US031	Clamart
SALOMON	Aude	AI	U1292	Grenoble
LOISEAU	Hélène	TCS	US41	Lille
GOURICHON	Muriel	TCN	U1070	Poitiers
PECQUERET	Valérie	TCE	U1229	Nantes
KISTER	Jean	IRHC	SNTRS-CGT	Villejuif

**Date limite du vote électronique  
le Mercredi 10 Novembre 2021 à 14H**